



แผนการบริหารและ พัฒนานักทรัพยากรบุคคล ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
<u>ส่วนที่ ๑</u>	หลักการและเหตุผล	
	๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑ - ๑๑
	๑.๒ วัตถุประสงค์	๑๒
	๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑๓
<u>ส่วนที่ ๒</u>	การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	
	๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๑๔ - ๑๕
	๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๑๖
	๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๑๖ - ๑๗
	๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๑๘ - ๑๙
	๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๐ - ๓๓
	๒.๖ อัตรากำลังโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔ - ๖๒
	๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๖๓
	๒.๘ สายงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๖๔ - ๖๕
	๒.๙ โครงสร้างอายุของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๖๕
	๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๖๖
<u>ส่วนที่ ๓</u>	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร	
	๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๖๗
	๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๖๗ - ๖๘
	๓.๓ วิธีการพัฒนาของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๖๘ - ๗๐
	๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๗๐ - ๗๑
	๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๗๑
	๓.๖ การพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักสูตรและสายงาน	๗๒ - ๙๔
<u>ส่วนที่ ๔</u>	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๙๕
	๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๙๕
	๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๙๕
	๔.๓ ค่านิยม	๙๕
	๔.๔ เป้าประสงค์	๙๕
	๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๙๖ - ๑๑๘

๔.๖	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี	๑๑๙ - ๑๒๙
	- แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปี ๒๕๖๗	
	- แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปี ๒๕๖๗	
	- แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปี ๒๕๖๘	
	- แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปี ๒๕๖๘	
	- แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปี ๒๕๖๙	
	- แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปี ๒๕๖๙	

<u>ส่วนที่ ๕</u>	การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๑๓๐
	๕.๑ ความรับผิดชอบ	๑๓๐
	๕.๒ การติดตามประเมินผล	๑๓๐
	๕.๓ บทสรุป	๑๓๑

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีบทบาทสำคัญในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ประกอบกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกและประเทศไทยมีการพลิกผันอย่างรวดเร็ว ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ สถานการณ์สภาวะวิกฤตต่างๆ ที่ส่งผลกระทบในวงกว้าง การแก้ไขปัญหาซับซ้อนที่มีรูปแบบไม่แน่นอน ผลกระทบของภูมิศาสตร์การเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง การพัฒนา นโยบายประเทศ ความน่าเชื่อถือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความคาดหวัง และการตรวจสอบโดยภาคส่วนต่างๆ รวมถึงความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล การแข่งขันบนความได้เปรียบของข้อมูลและบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองคนทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะการเร่งรัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่และระบบการให้บริการในรูปแบบใหม่ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรภายใต้ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ที่ผลักดัน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปรับตัวสอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน

ภายใต้ปัจจัยที่ผลักดันดังกล่าว ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่ชัดเจน โดยการพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือเป็นประเด็นสำคัญด้านการปฏิรูปประเทศ ที่ปรากฏในยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนให้ภาครัฐยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยต้องมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และประโยชน์ส่วนรวมที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีความพร้อมในการปรับตัวโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารราชการ มีการบูรณาการด้านการปฏิบัติราชการและฐานข้อมูลภาครัฐ มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๖) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และกำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งให้มีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพไม่ซ้ำซ้อน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐ มีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและยึดมั่นในคุณธรรม พร้อมนำการพัฒนาประเทศรวมถึงให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ และเป็นแบบอย่างที่ดี เป้าหมายการปฏิรูปภาครัฐและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ปัจจัยขับเคลื่อนภายนอกและทิศทางการปฏิรูประบบราชการดังกล่าว นำมาสู่การกำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาระบบราชการในอนาคต ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ระบบราชการสามารถผลักดันการบริหารภาครัฐที่สามารถตอบสนองประชาชนได้อย่างรวดเร็วบนแพลตฟอร์มพลเมือง (Citizen Platform) ปรับระบบนิเวศสู่การเป็นระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) และสามารถสร้างข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนรัฐบาลที่ดำเนินการและขับเคลื่อนโดยข้อมูลอย่างแท้จริง (Data-Driven Government)

ทั้งนี้ ได้กำหนดระบบของราชการในอนาคต ไว้ ๓ ประการ โดยมีลักษณะดังนี้

- (๑) มีขนาดเล็กและมีลำดับการบังคับบัญชาที่สั้นลง
- (๒) ใช้เทคโนโลยีมาช่วยขับเคลื่อนการทำงานภาครัฐ
- (๓) ให้บริการประชาชนบนพื้นฐานของการสร้างนวัตกรรม ไม่ว่าจะป็นนวัตกรรมนโยบาย นวัตกรรมทางด้านกฎหมาย นวัตกรรมบริการ และนวัตกรรมเชิงกระบวนการ เป็นต้น

นอกจากบริบทและการปฏิรูปภาครัฐที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ยังต้องคำนึงถึงมิติพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานภาครัฐ โดยรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคล ภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา” ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมทั้ง ต้องตระหนักถึงมิติพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมที่อาจเปลี่ยนรูปไปตามบริบทของการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงาน

แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีปัจจัยบริบทหลายประการที่ต้องคำนึงถึงในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น อาทิ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน การปรับเปลี่ยนภาครัฐ ทิศทางของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในภาพรวม มาตรฐานจริยธรรมภาครัฐ มิติการบริหารอัตรากำลัง เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีการทบทวนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร ทั้งในด้านหลักการ แนวคิด เป้าหมาย และวิธีการ รวมทั้งลักษณะของบุคลากรท้องถิ่นในอนาคต เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ มีเนื้อหาสาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๑. ระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายแห่งรัฐ ประกอบด้วย

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๕) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ เป็นการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาวและกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีการบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุนิยามทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมียุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดจะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนา ในระยะ ๒๐ ปี ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

จากการพิจารณาทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์แล้ว พบว่า มียุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีธรรมาภิบาล มีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูงตามสายงานตน ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง อาทิ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม การพัฒนาศักยภาพตลอดช่วงชีวิต การเสริมสร้างให้มีสุขภาวะที่ดี และการสร้างสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ชาติ ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่เน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจในการให้บริการ มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้างเชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีธรรมาภิบาล และสร้างจิตสำนึกในการป้องกันทุจริตประพฤติมิชอบ รวมทั้งต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐที่สามารถจูงใจ และดึงดูดให้คนดีคนเก่งเข้าร่วมพลังการทำงานที่มีความมุ่งมั่น และมีแรงบันดาลใจในการที่จะร่วมกันพลิกโฉมประเทศ ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการและให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และบุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ เป็นต้น

๑.๓ แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดกลไกระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคณะดี คนเก่งไว้ในภาครัฐซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับและสายอาชีพมีความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพสอดคล้องกับสายอาชีพ ช่วงอายุ และพื้นที่ปฏิบัติงาน ผู้บริหารทุกระดับในภาครัฐมีภาวะผู้นำที่เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example) สามารถสร้างนวัตกรรมการบริหารได้อย่างต่อเนื่อง ภาครัฐมีผู้นำรุ่นใหม่ที่มีทักษะและทัศนคติที่พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ และบุคลากรภาครัฐทุกระดับมีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และเพื่อรองรับผลกระทบของสถานการณ์ ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) มุ่งเน้นการสร้างเอกภาพแห่งพลังในการขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้การจัดทำบริการสาธารณะ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๑.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กำหนดเป้าหมายเพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไกเพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้นโดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม โดยภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัว เพื่อลดช่องว่าง ของการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมาย การพัฒนาประเทศ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้าง ความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย

- ๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการโดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม
- ๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ
- ๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ
- ๔) การสร้างระบบบริหาร ภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

๑.๕ ระบบราชการ ๔.๐

เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ Thailand ๔.๐ ภาครัฐ หรือ ระบบราชการ จะต้องทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) ระบบราชการไทยจะต้องมีการปฏิรูป เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่ยึดเหนี่ยวของประชาชนได้อย่างแท้จริง โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑.๕.๑ เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนโดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์

ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้งขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันให้มีเอกภาพ และสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหาร ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๑.๕.๒ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งฟื้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือ ร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงของทางราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการ และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๑.๕.๓ มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องวางแผนการทำงานที่เตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรม หรือ ความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐ กับความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ดังกล่าว ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญๆ อย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

๑) การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (coordination) หรือทำงานด้วยกัน (cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงโดยลำพังอีกต่อไปหรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมือง ในรูปแบบ “ประชารัฐ”

๒) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) อันเป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการ หรือ solutions ใหม่ๆ อันจะเกิด big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะ ให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศหรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ เป็นไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/ Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจ และเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาด้านแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป หรือเป็นการนำเอาศาสตร์พระราชว่าด้วย “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา” เข้ามาประยุกต์ใช้

๓) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) อันเป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลข้อมูลผ่าน cloud computing อุปกรณ์ประเภท smart phone และ collaboration tool ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่าง real time ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูล ที่สลับซับซ้อนต่างๆ ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชน เกิดผลกระทบอย่างสูงและมีความคาดหวังต่อการให้บริการของทางราชการที่จะต้องดำเนินการในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และช่องทางได้ อย่างมั่นคงปลอดภัยและประหยัด

๑.๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้ง ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๑.๗ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ตามที่คณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้ใช้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพกำลังคนภาครัฐ โดยให้ข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐเร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่น อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรกลางการบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถนำเทคโนโลยี ดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม การทำงานหรือการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัย และมีการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงาน และการสร้างรัฐบาลแบบเปิดโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน

๑.๘ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่น ให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่น และมีความพร้อม ต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ ดังนี้

๑) ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือ นโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒) บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียม และเป็นธรรม

๑.๙) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากร มนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐาน ในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้พัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่ มาใช้ได้อย่างเหมาะสม

๑.๑๐ ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระบบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จัดทำแผนการพัฒนาคณากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องเป็นไปตามกรอบของแผนพัฒนาคณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาคณากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วน นั้น

ดังนั้น เพื่อให้มีความสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาคณากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สำหรับใช้เป็นแผนพัฒนา ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก หรือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติราชการ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. ทฤษฎี และความรู้ด้านการพัฒนาคณากรท้องถิ่น มีปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้

๒.๑ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM)

กลยุทธ์หรือกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึง การพัฒนาคณากรให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์ โดยปัจจัยที่สำคัญ ของการบริหารนั้นประกอบไปด้วยประเด็นสำคัญ ๔ ประเด็น คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ และการบริหารจัดการ โดยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีหลายมิติ และมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาคณากร การอบรมและพัฒนาคณากร การบริหารจัดการ ค่าตอบแทน การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพของการทำงานตลอดจนการประเมินผลการทำงาน การดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบวินัยและการดูแลสุขภาพและความปลอดภัย ดังนั้น การบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์ (Human Resource Management: HRM) คือ กลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากร ในองค์กรตามมิติต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นและเพื่อความสำเร็จขององค์กรที่เพิ่มขึ้น

๒.๒ การพัฒนาคณากรบุคคล (Human Resource Development : HRD)

กรอบและกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร สามารถยกระดับกรอบความคิด (Mindset) และความสามารถในด้านต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งมีความพร้อมในการเติบโต ไปตามเส้นทางความก้าวหน้า โดยกระบวนการในการพัฒนาคณากร อาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม

การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสัมมนาถ่ายทอดประสบการณ์ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการทำงานจริง และการสอนงาน การเรียนรู้จากการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedbacks) การเรียนรู้จากการสะท้อนความคิด เป็นต้น ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) คือกรอบและกระบวนการในการพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งบุคลากรยังเกิดการพัฒนาศักยภาพด้วย ซึ่งเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาแล้วก็สามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กรภาครัฐ ส่งผลให้องค์กรพัฒนาและยกระดับเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

๒.๓ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้ (Knowledge Management System) เป็นระบบการรวบรวมองค์ความรู้ ที่มีอยู่นำมาพัฒนาให้เป็นระบบแนวทางการบริหารแนวทางการทำงานภายในองค์กร เพื่อทำให้เกิดการนิยามความรู้ขององค์กรขึ้น เพื่อให้เกิดการต่อยอดและนำความรู้ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมถึงช่วยนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อให้ทุกคนในองค์กร สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การจัดการความรู้อันกระจายในองค์กร ทั้งในตัวบุคคล เอกสาร หรือประสบการณ์ต่างๆ ให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ แล้วนำความรู้เหล่านั้นไปใช้งาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดขององค์กร ทั้งนี้ ความรู้ มี ๒ ประเภท ได้แก่

๑) ความรู้ที่ฝัง อยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ส่วนตัวของแต่ละคน ที่เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณ นับเป็นความรู้ที่ถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด หรือลายลักษณ์อักษรได้ยากแต่สามารถพัฒนาและแบ่งกันได้ ที่สำคัญคือเป็นความรู้ที่มีคุณค่ามาก เพราะก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ตัวอย่าง (Tacit Knowledge) ที่สามารถจัดการความรู้ได้ คือ ความรู้ในการทำงาน ทักษะเชิงฝีมือการช่าง การใช้เครื่องมือต่างๆ อย่างเชี่ยวชาญ เป็นต้น

๒) ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ ที่ผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ จนกลายเป็นหลักความรู้ทั่วไป ไม่อิงบริบทใดๆ และเป็นความรู้พื้นฐานที่สามารถหาอ่านจากที่ไหนก็ได้ เช่น หนังสือ อินเทอร์เน็ต คู่มือ ฯลฯ ทำให้เป็นความรู้ที่มีประโยชน์ไม่น้อยกว่า แบบ Tacit Knowledge ไม่ได้สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เพราะทุกคนทุกองค์กรเข้าถึงความรู้นี้ได้

การจัดการความรู้ จะต้องมีการดำเนินการอย่างน้อย ๖ ประการ ได้แก่

- (๑) การกำหนด ความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร
- (๒) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ
- (๓) การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการใช้งานของตน
- (๔) การประยุกต์ใช้ความรู้ ในกิจการงานของตน
- (๕) การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ สกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้

(๖) การจดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับ ไว้ใช้งาน และปรับปรุง เป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น โดยที่การดำเนินการ ทั้ง ๖ ประการนี้ จะบูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่ชัดเจนอยู่ในรูปของตัวหนังสือ หรือ รหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วนอื่นๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกัน ไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียว

การจัดการความรู้ที่ถูกต้อง จะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน เป้าหมาย ของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑) การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สนองตอบความต้องการบุคลากร และสนองตอบความต้องการของสังคมส่วนรวม

๒) การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรมด้านผลผลิตหรือบริการสาธารณะ

๓) ชีตความสามารถ (Competency) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้นซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร

๔) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์กับงบประมาณและเป้าหมาย สุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่บุคลากรที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเองที่ร่วมกันสร้างเอง สำหรับใช้งานของตนอยู่ตลอดเวลา ผ่านการปฏิบัติงาน การจัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะ หรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรกด้วยบูรณาการอยู่กับทุกภารกิจในการปฏิบัติงาน และที่สำคัญ คือ การบริหารจัดการความรู้

๒.๔ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาระบบราชการไทยที่ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐมีการยกระดับ คุณภาพมาตรฐานการทำงานไปสู่มาตรฐานระดับสากล เกณฑ์ PMQA พัฒนามาจากเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (MBNQA) ซึ่งได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติว่าเป็นแนวทางในการบริหาร องค์กรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประเทศต่างๆ ได้นำไปพัฒนาเป็นเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เช่น แคนาดา (CAE) ออสเตรเลีย (ABEA) ญี่ปุ่น (JOA) เป็นต้น โดยสำนักงาน ก.พ.ร. นำแนวคิดของ MBNQA มากำหนด เป็นเกณฑ์ PMQA ที่สอดคล้องกับวิถีปฏิบัติราชการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และได้นำมาใช้ในการส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ มีระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง โดยมีองค์ประกอบทั้งหมด ๗ หมวด ดังนี้

หมวดที่ ๑ การนำองค์กร เป็นการประเมินการดำเนินการของผู้บริหารในเรื่องวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม ความคาดหวังในผลการดำเนินการ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ในส่วนราชการ การกำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

หมวดที่ ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการประเมินวิธีการกำหนดและถ่ายทอด ประเด็น ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปปฏิบัติ และวัดผลความก้าวหน้าของการดำเนินการ

หมวดที่ ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการประเมิน การกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบ การสร้างความสัมพันธ์ และการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ

หมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการประเมินการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ ในการปรับปรุง ผลการดำเนินการขององค์กร

หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการประเมินระบบงาน ระบบการเรียนรู้ การสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ตามทิศทางองค์กร

หมวดที่ ๖ การจัดการกระบวนการ เป็นการประเมินการจัดการกระบวนการ การให้บริการ และกระบวนการอื่นที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกระบวนการสนับสนุน เพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร

หมวดที่ ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของส่วนราชการในมิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร

๒.๕ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งคณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำ เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภท และสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกัน และสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงาน อยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานมีจำนวน ๑๐๑ สายงาน ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม)

๒.๖ ความรู้สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- ๑) ความรู้ที่จำเป็นในงาน
- ๒) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๓) ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔) ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน
- ๕) ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
- ๖) ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
- ๗) ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
- ๘) ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
- ๙) ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ
- ๑๐) ความรู้เรื่องการทำงานการเงิน และงบประมาณ
- ๑๑) ความรู้เรื่องระบบบริหารงานการคลัง
- ๑๒) ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
- ๑๓) ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
- ๑๔) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๑๕) ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑๖) ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
- ๑๗) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

- ๑๘) ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
- ๑๙) ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
- ๒๐) ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware Software และ Network
- ๒๑) ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

๒.๗ ทักษะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- ๑) ทักษะการบริหารข้อมูล
- ๒) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๓) ทักษะการประสานงาน
- ๔) ทักษะในการสืบสวน
- ๕) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๖) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๗) ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
- ๘) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๙) ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

๒.๘ สมรรถนะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- ๑) สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็น ต้องมี ๕ สมรรถนะ ได้แก่
 - (๑) มุ่งผลสัมฤทธิ์
 - (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
 - (๓) ความเข้าใจ ในองค์กรและระบบงาน
 - (๔) การบริการเป็นเลิศ
 - (๕) การทำงานเป็นทีม
- ๒) สมรรถนะประจำผู้บริหาร คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น จะต้อง มี ๔ สมรรถนะ ได้แก่
 - (๑) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
 - (๒) ความสามารถในการเป็นผู้นำ
 - (๓) ความสามารถในการพัฒนาคน
 - (๔) การคิดเชิงกลยุทธ์
- ๓) สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งงาน/สายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น มี ๒๒ สมรรถนะ ซึ่งทุกประเภทกำหนดไว้อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ ได้แก่
 - (๑) การกำกับติดตาม อย่างสม่ำเสมอ
 - (๒) การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ
 - (๓) การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก
 - (๔) การค้นหา และการบริหารจัดการข้อมูล
 - (๕) การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
 - (๖) การคิดวิเคราะห์
 - (๗) การบริหารความเสี่ยง

- (๘) การบริหารทรัพยากร
- (๙) การมุ่งความปลอดภัยและการระงับภัย
- (๑๐) การยึดมั่น ในหลักเกณฑ์
- (๑๑) การวางแผนและการจัดการ
- (๑๒) การวิเคราะห์และบูรณาการ
- (๑๓) การสร้างให้เกิด การมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน
- (๑๔) การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- (๑๕) การให้ความรู้ และการสร้างสายสัมพันธ์
- (๑๖) ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์
- (๑๗) ความเข้าใจพื้นที่ และการเมืองท้องถิ่น
- (๑๘) ความคิดสร้างสรรค์
- (๑๙) ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
- (๒๐) จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
- (๒๑) ศิลปะโน้มน้าวใจ
- (๒๒) สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น

๑.๒ วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ มีวัตถุประสงค์ที่จะดำเนินการตามเหตุผลและความจำเป็น เพื่อใช้เป็นการรอบแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอันจะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรท้องถิ่นปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตามประกาศ ก.จ.จ.พิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดพิษณุโลก กำหนด

๓) เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการบริหารจัดการเรียนรู้ และพัฒนา โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรฯ มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ มีการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนابุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ได้ระบุขอบเขต และแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนابุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ที่เป็นไปตามเหตุผลและความจำเป็นที่เกี่ยวข้อง โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนابุคลากร ๓ ปีฯ ได้พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนابุคลากร กำหนดให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนابุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือ หลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือ ตามที่ผู้บริหารท้องถิ่น เห็นสมควร ได้แก่

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐาน

กำหนดตำแหน่ง

- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนابุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ
- (๖) การเรียนรู้ผ่านระบบ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนابุคลากรตามแผนการพัฒนابุคลากรอย่างชัดเจน แน่นนอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่าเพื่อให้การพัฒนابุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนابุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนابุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนابุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามรายละเอียดดังนี้

๒.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกันโรค การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๗) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๒.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

๒.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ

แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ

๒.๒.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- (๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๒.๒.๖ ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๒.๒.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

หมายเหตุ มาจาก พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๕๐

กฎกระทรวง (พ.ศ.๒๕๕๑) ออกตามความใน พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๕๐

และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก นำภารกิจและหน้าที่ มาวิเคราะห์กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ทั้งนี้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์แล้ว ปรากฏว่า มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

- ๑) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

- ๑) การป้องกันโรค การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๒) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างครอบคลุมตรงกับความต้องการของประชาชน
- ๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๔) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่าง
- ๕) การจัดให้มีน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๖) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- ๗) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๘) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- ๙) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- ๑๐) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ
- ๑๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๑๒) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๑๓) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๑๔) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จัดทำแบบสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรฯ ด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร โดยคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎหมาย วิชาการ บุคลิกภาพ การสร้างเครือข่ายให้องค์กร มีความพร้อมในการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ และยกระดับมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถนำความรู้ไปปรับใช้

ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการดังนี้

๑) การจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการด้านการพัฒนาของบุคลากร มีจำนวน ๓ ประเด็น ประกอบด้วย

ประเด็นที่ ๑ ความต้องการด้านทักษะ

- ๑.๑ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๑.๒ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๑.๓ ทักษะการบริหารโครงการ
- ๑.๔ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ

ประเด็นที่ ๒ ความต้องการด้านความรู้

- ๑.๑ ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๑.๒ ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๑.๓ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๑.๔ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

ประเด็นที่ ๓ ความต้องการการพัฒนางาน

- ๑.๑ งานจัดทำงบประมาณ
- ๑.๒ งานธุรการ งานสารบรรณ
- ๑.๓ งานพัสดุและจัดซื้อจัดจ้าง
- ๑.๔ งานช่าง
- ๑.๕ งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๒) ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรมฯ เพื่อพัฒนาบุคลากร ได้แก่

๒.๑ บุคลากรฯ ได้นำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมฯ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

๒.๒ บุคลากรฯ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเข้ารับการฝึกอบรมฯ

๒.๓ บุคลากรฯ มีความพร้อมในการเข้ารับการอบรมฯ โดยสามารถเข้ารับการอบรมได้ตลอดหลักสูตร และเข้ารับการอบรมได้บางครั้ง ถ้าไม่มีงานเร่งด่วน

๒.๔ บุคลากรฯ ต้องการรับข่าวสารการอบรมฯ ในรูปแบบการติดต่อแบบหนังสือแจ้งเวียนระหว่างส่วนราชการ, แจ้งทางระบบแอปพลิเคชันสื่อสารและส่งข้อความ LINE และ แอปพลิเคชัน Gmail

๓) ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมฯ

- ควรจัดทำโครงการฝึกอบรมตามหลักสูตร หรือจัดส่งบุคลากรฯ ให้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีการสำรวจสถิติการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และพิจารณาคัดเลือกในการจัดส่งบุคลากรที่ยังไม่ได้รับการรับการอบรมหลักสูตรนั้นๆ ให้ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรตามแผนการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามตำแหน่งในสายงานและหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลักขององค์กรด้วย ทั้งนี้ จะต้องมีการจัดทำข้อมูลสถิติในรายละเอียดดังกล่าวไว้ เพื่อเป็นข้อมูลการรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ อีกทั้งยังนำไปใช้สำหรับการทำงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ข้อมูลการวิเคราะห์ตามแบบสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้บุคลากรกลุ่มตัวอย่างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ณ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ประเภทบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	จำนวนบุคลากร ทั้งสิ้น (ราย)	จำนวนบุคลากร (กลุ่มตัวอย่าง) ที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้าราชการ	๔๑๘	๑๘๐
ลูกจ้างประจำ	๑๔	๕
พนักงานจ้าง	๕๑๕	๖๕
รวม	๙๔๗	๒๕๐

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล จึงใช้เครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่มีผลต่อองค์กรและการพัฒนางานของบุคลากร โดยวิธีการวิเคราะห์ HR SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคที่มุ่งเน้นประเด็นหลักเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อนำมาใช้ในด้านการพัฒนาและแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อน หรือ ข้อบกพร่องของบุคลากร โดยการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็น เช่น ทักษะความรู้ ความสามารถ สำหรับการปฏิบัติงานให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อันจะทำให้เกิดผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องปรากฏเป็นผลสรุป ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

- องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มีผู้บังคับบัญชาเด็ดขาด มีภาวะความเป็นผู้นำสามารถบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี
- มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบตามภารกิจที่ชัดเจน
- มีงบประมาณในการฝึกอบรมฯ และมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการทำงาน
- ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาได้ หรือ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน และให้การยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา
- มีการประชุมระหว่างผู้อำนวยการกอง กับผู้ใต้บังคับบัญชาและการติดตามผลการปฏิบัติงาน
- บุคลากรมีความรู้ และทักษะในการทำงาน และมีการทำงานเป็นทีม
- มีองค์ความรู้ และมีการถ่ายทอดความรู้ในหน่วยงาน/องค์กรอย่างเป็นระบบ

จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรบางส่วนขาดการพัฒนาทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรบางส่วนไม่ให้การยอมรับและเชื่อมั่นผู้บังคับบัญชาในการว่ากล่าวตักเตือนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรบางส่วนไม่การยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง และไม่สามารถทำงานแทนกันได้

- บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือ หรือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร และหน่วยงาน
- บุคลากรบางส่วนยังขาดพฤติกรรมอันพึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรมและรักษาระเบียบวินัย เป็นต้น
- บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมฯ เพื่อนำความรู้มาปรับใช้ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

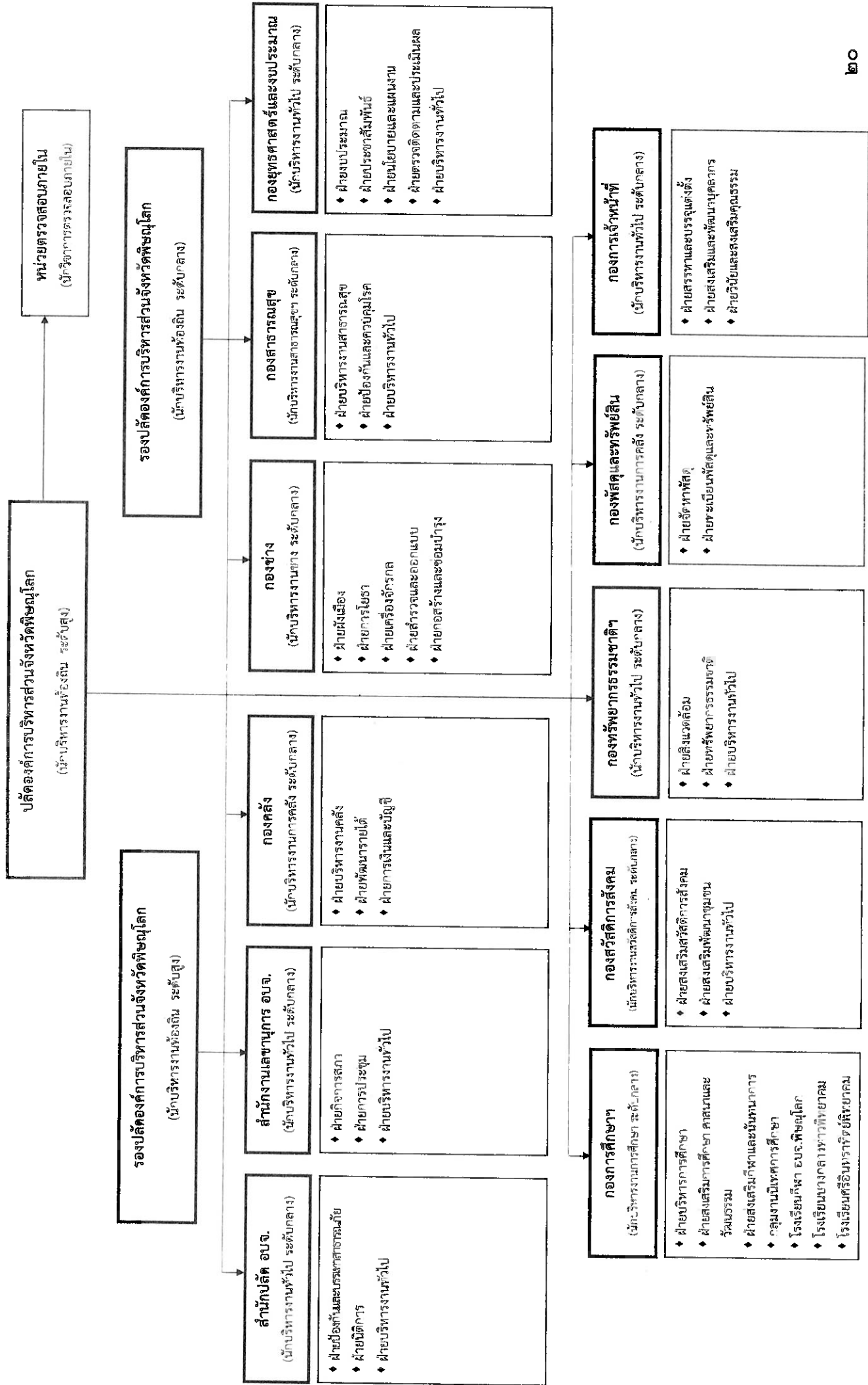
โอกาส (Opportunities)

- บุคลากรฯ มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ โดยการจัดทำแผนการฝึกอบรมฯ เพื่อยกระดับมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และให้บุคลากร นำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- องค์กรบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มีบุคลากรซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และประชาชนในท้องถิ่น

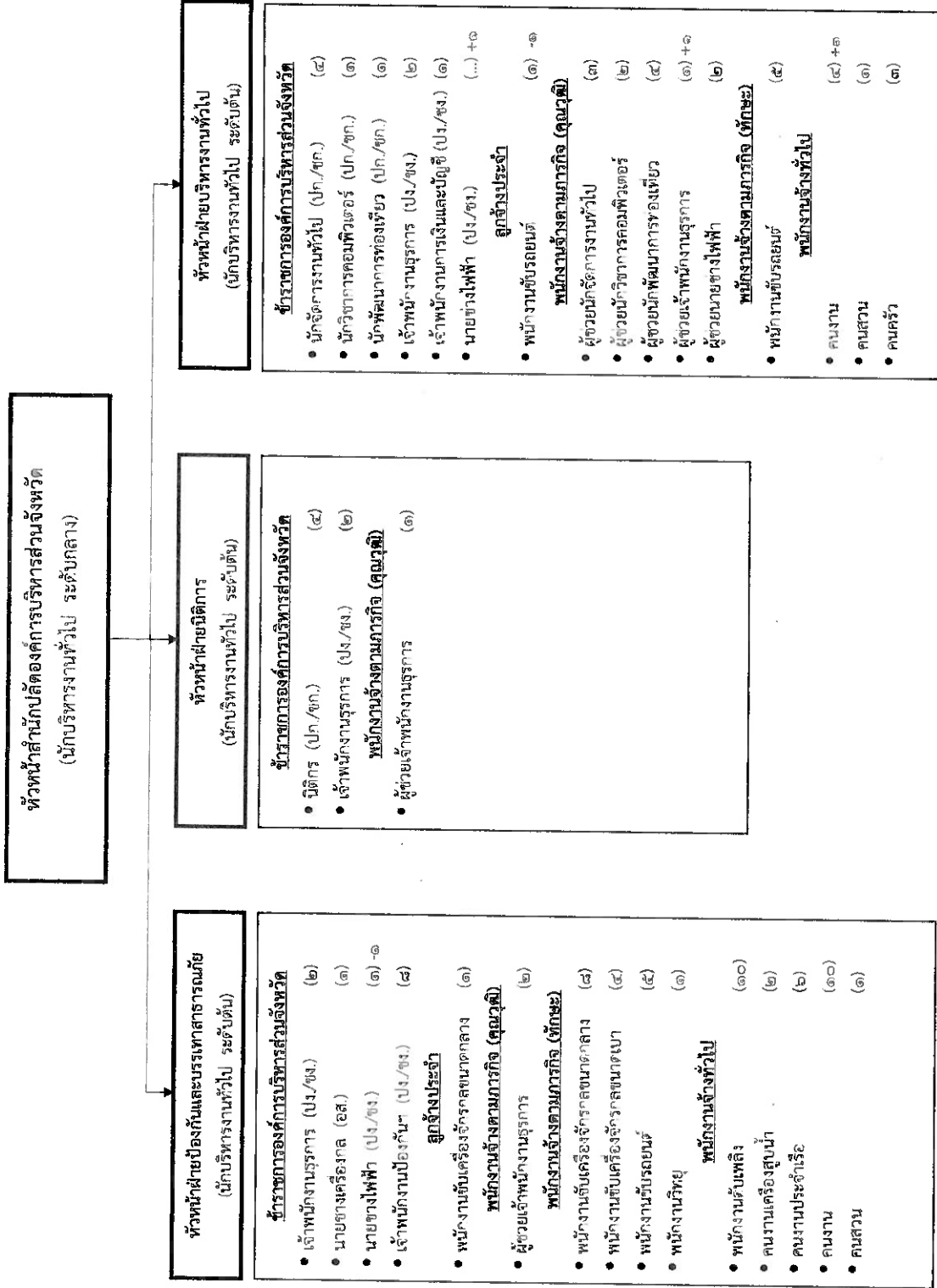
อุปสรรค (Threats)

- การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีข้อจำกัดในเรื่องกฎหมาย ข้อระเบียบและหนังสือสั่งการ รวมถึงได้รับการพิจารณาข้อระเบียบตามหนังสือสั่งการ ที่มีแนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ระเบียบตลอดเวลา และบางส่วนก็ไม่มี ความชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดข้อผิดพลาด คลาดเคลื่อน และมีความล่าช้า

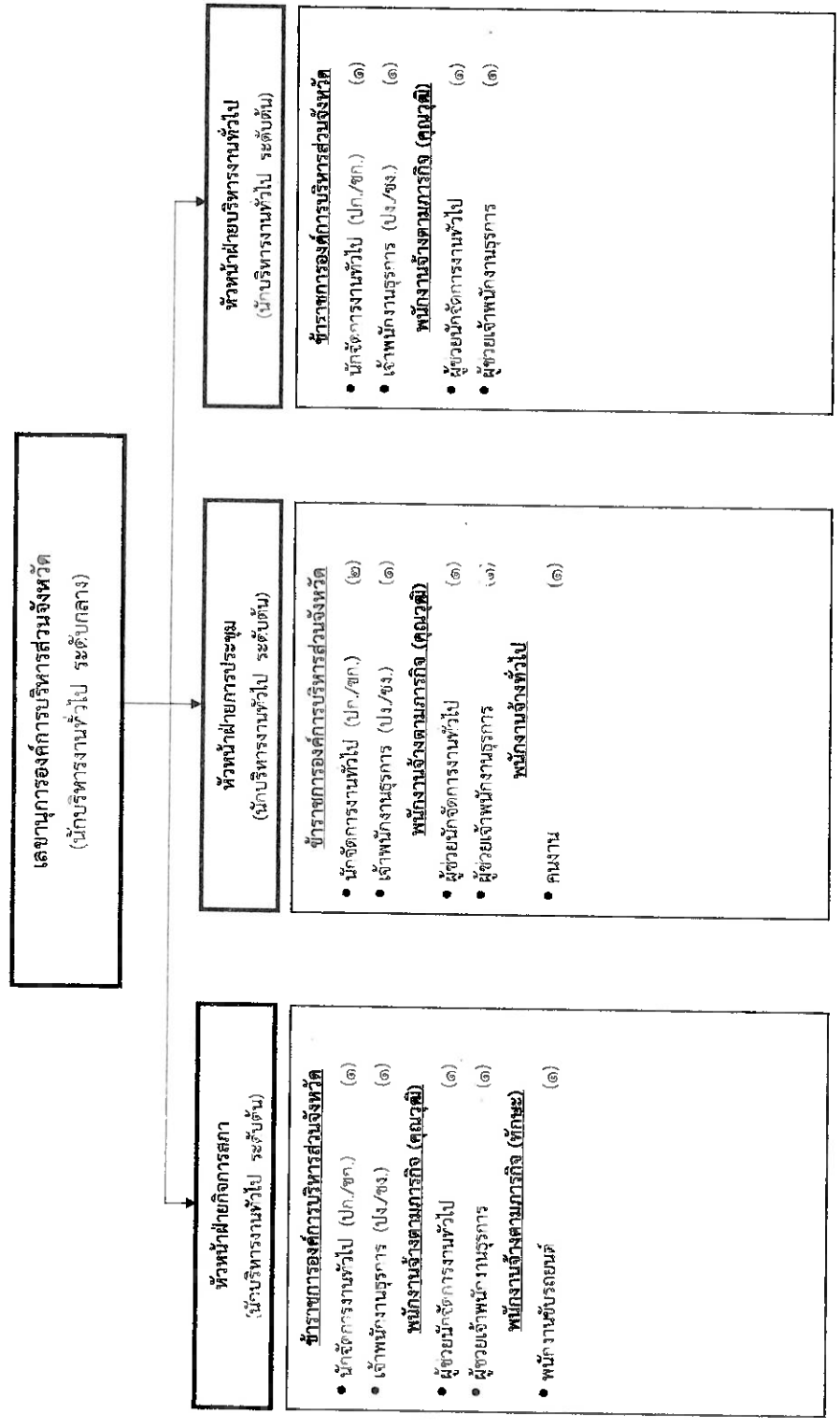
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก



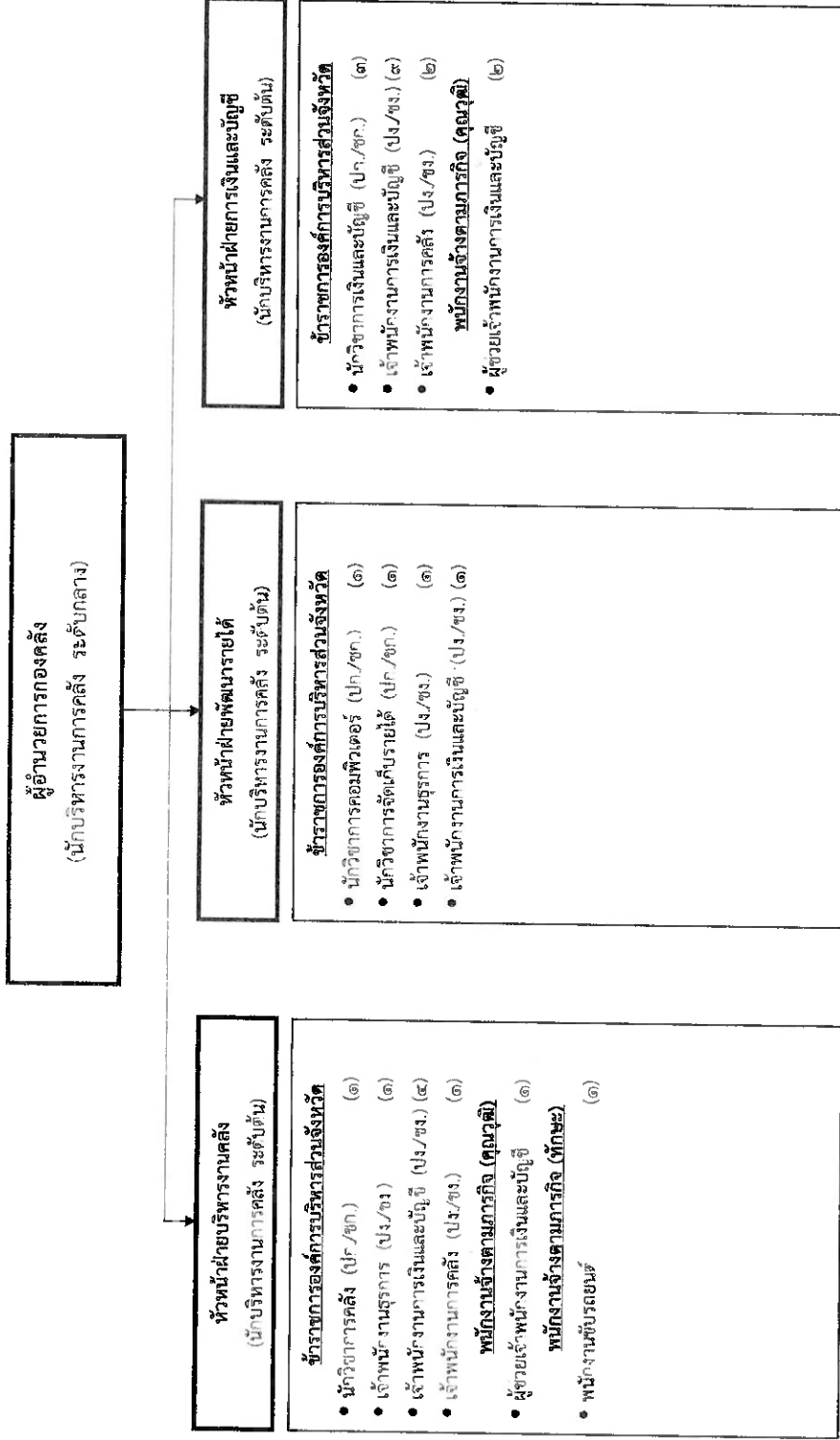
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด



โครงสร้างสำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

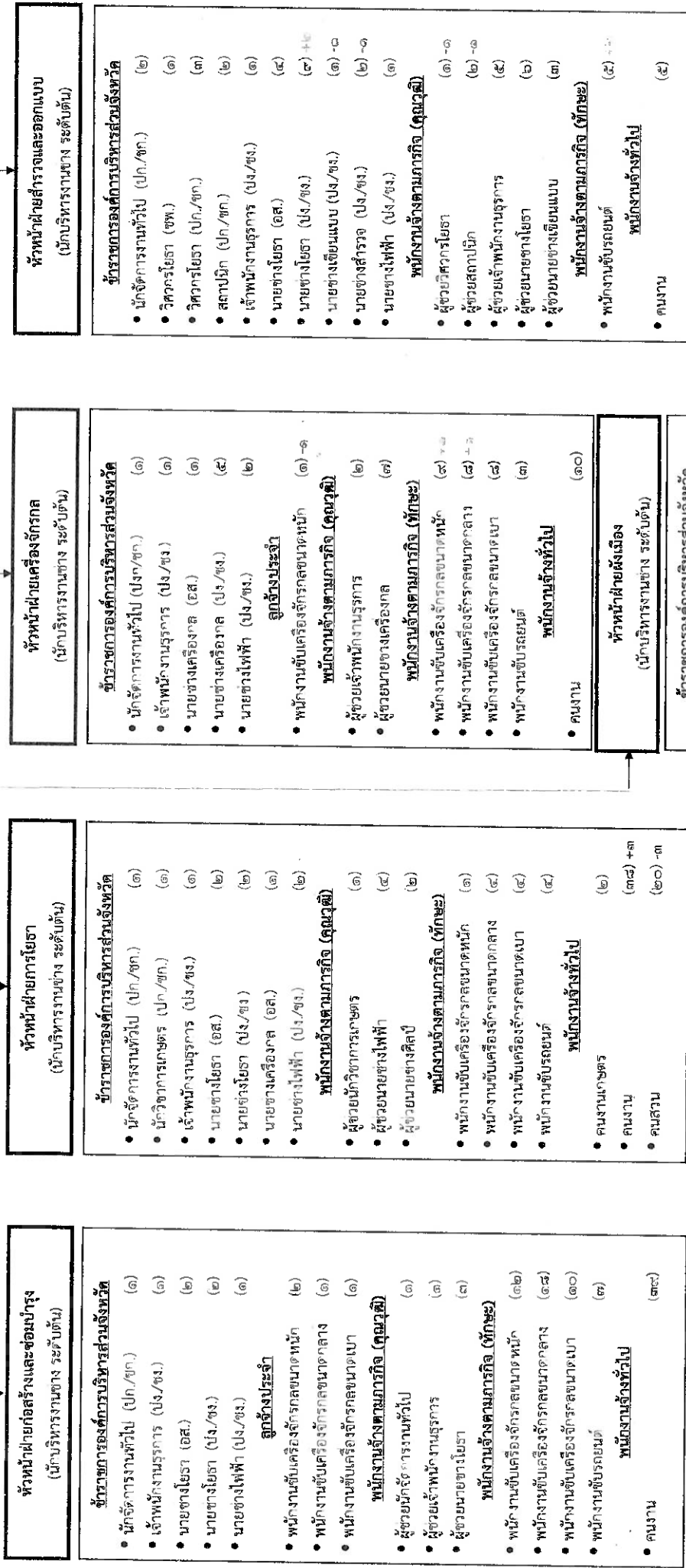


โครงสร้างองค์กร

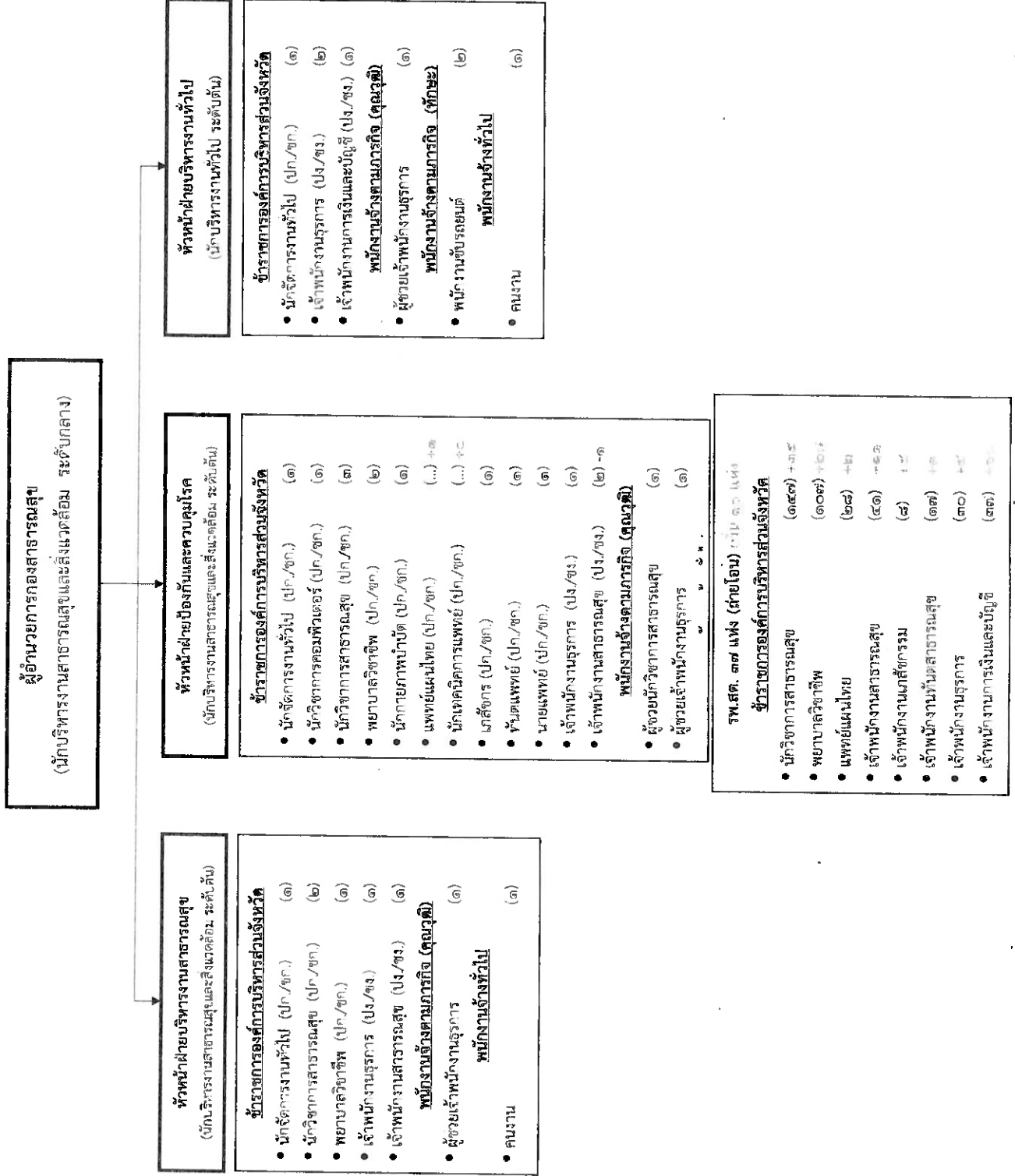


โครงสร้างกองช่าง

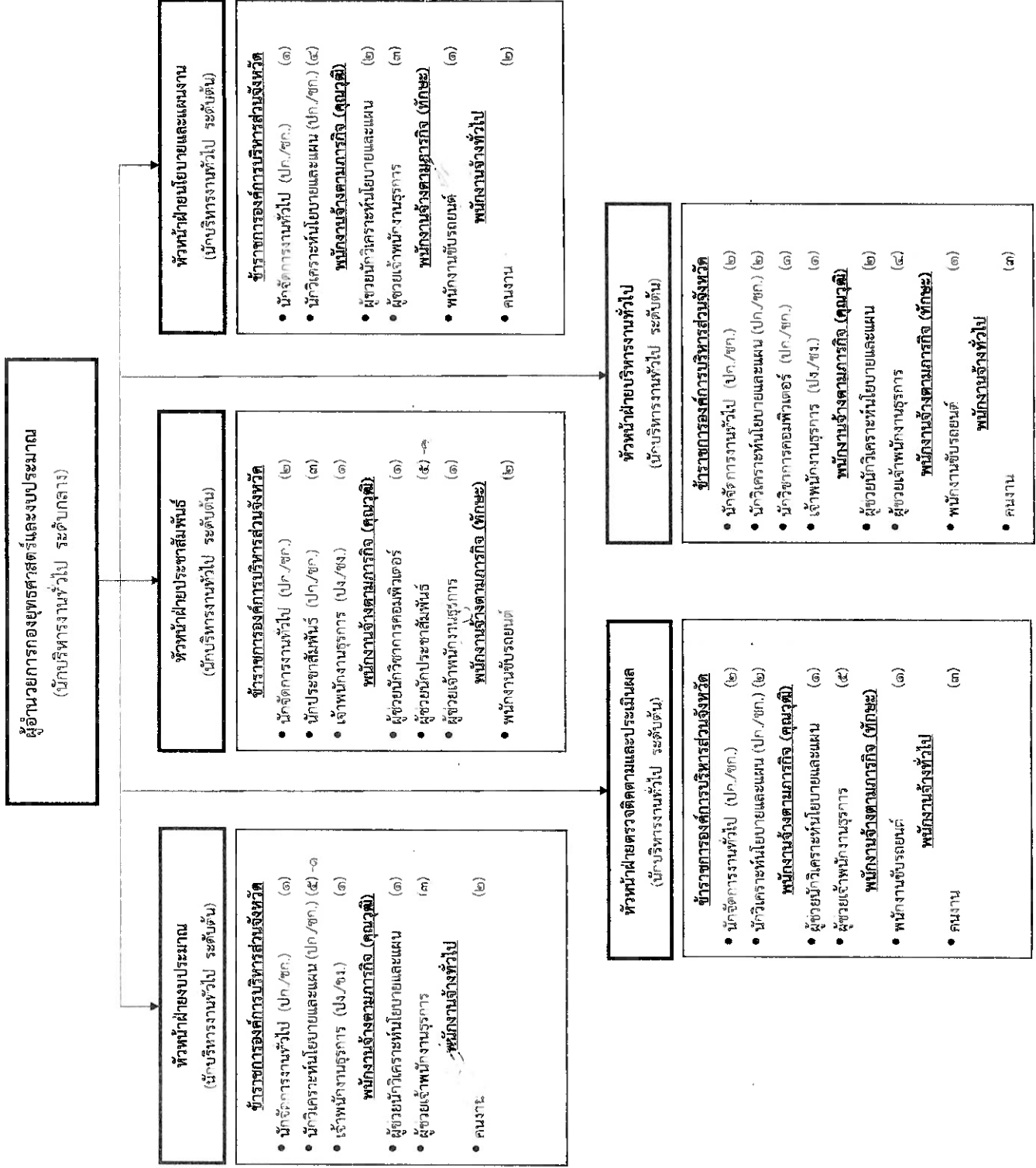
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)



โครงสร้างกองสาธารณสุข



โครงสร้างกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)

- กลุ่มงานบริหารการศึกษา
- ศึกษาพิเศษ (อ.พ.) (๑)
 - นักวิชาการศึกษา (ป.ค./ช.ก.) (๑)
 - เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.) (๑)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด**
- นักจัดการงานทั่วไป (ป.ค./ช.ก.) (๑)
 - นักพัฒนาชุมชน (ป.ค./ช.ก.) (๑) -๑
 - นักวิชาการศึกษา (ป.ค./ช.ก.) (๑) -๑
 - เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.) (๑)
 - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ง./ช.ง.) (๑)
 - เจ้าพนักงานสถิติ (ป.ง./ช.ง.) (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)**
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑) -๑
 - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ง./ช.ง.) (๑)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสถิติ (ป.ง./ช.ง.) (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ใช้ทักษะ)**
- พนักงานขับรถยนต์ (๓)

หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด**
- นักจัดการงานทั่วไป (ป.ค./ช.ก.) (๑)
 - นักพัฒนาชุมชน (ป.ค./ช.ก.) (๑)
 - นักวิชาการศึกษา (ป.ค./ช.ก.) (๑)
 - เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.) (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)**
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑)
 - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑) -๑
 - ผู้ช่วยบรรณารักษ์ (๑)

หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด**
- นักจัดการงานทั่วไป (ป.ค./ช.ก.) (๑)
 - นักสันทนาการ (ป.ค./ช.ก.) (๑)
 - เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.) (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)**
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑)
 - ผู้ช่วยนักสันทนาการ (๑)
 - ครูอาสาพัฒนาภาคกีฬา (๑)
 - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป**
- คนงาน (๒๓)

โรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

- ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด**
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑)
 - รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (...)+๒
 - ครู/ครูผู้ช่วย (๑๙)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)**
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๒๒)
 - บุคลากรสนับสนุนการสอน (๑)
 - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ใช้ทักษะ)**
- พนักงานขับรถยนต์ (๓)
- พนักงานจ้างทั่วไป**
- คนงาน (๑)
 - คนครัว (๒)
 - ภารโรง (๓)

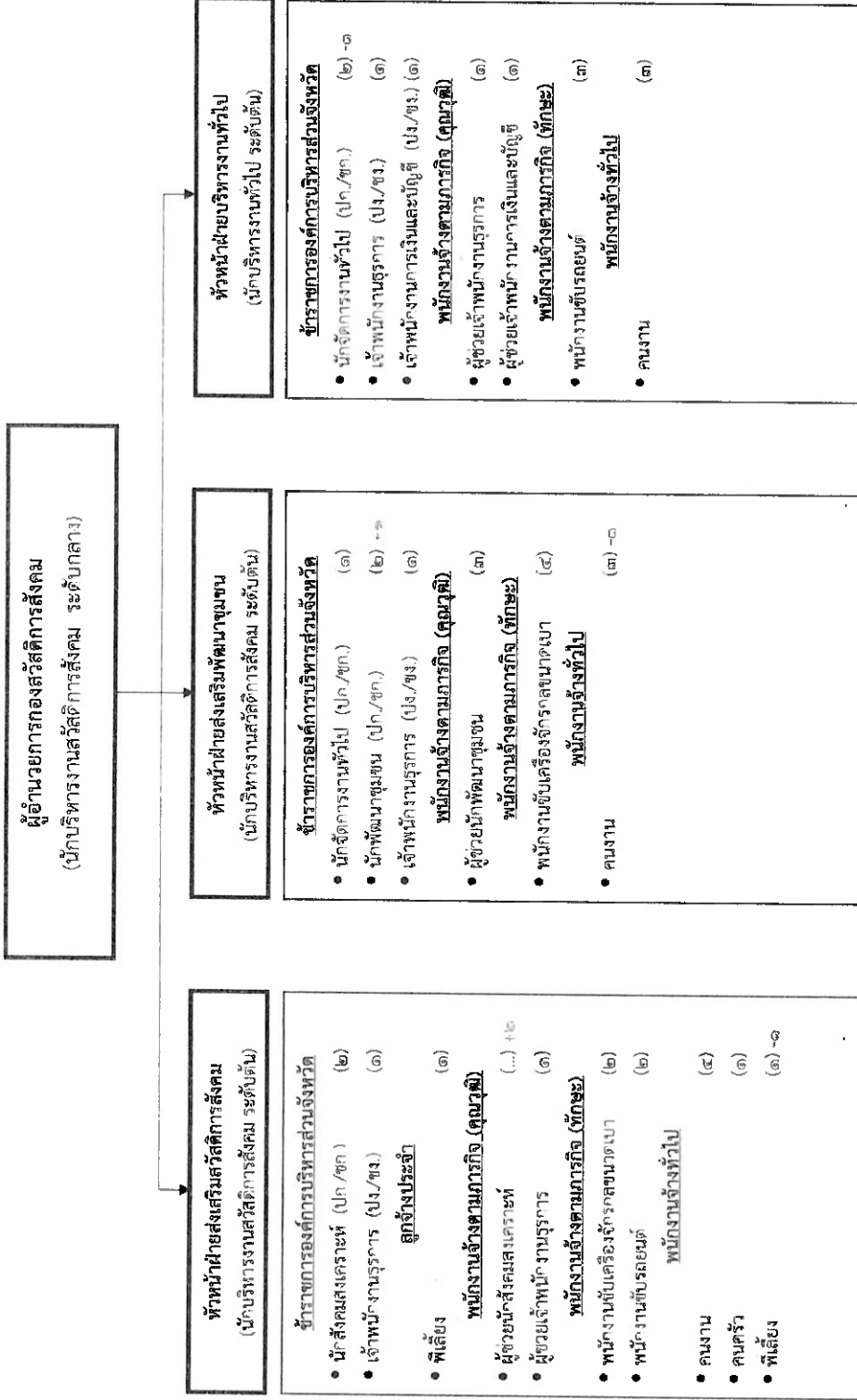
โรงเรียนบางกอกหลวงวิทยาคม

- ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด**
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑)
 - ครู/ครูผู้ช่วย (๑๑)
- ลูกจ้างประจำ**
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)**
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๓)
 - บุคลากรสนับสนุนการสอน (๑)
 - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ใช้ทักษะ)**
- พนักงานขับรถยนต์ (๒)
- พนักงานจ้างทั่วไป**
- คนสวน (๑)
 - ภารโรง (๑)
 - พนักงานประจำฝึก (๑)

โรงเรียนศรีอินทราทิตย์วิทยาคม

- ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด**
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑)
 - รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑)
 - ครู/ครูผู้ช่วย (๒๙)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)**
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑๒) -๒
 - บุคลากรสนับสนุนการสอน (๔)
 - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ใช้ทักษะ)**
- พนักงานขับรถยนต์ (๒)
- พนักงานจ้างทั่วไป**
- คนสวน (๑)
 - ภารโรง (๓)
 - พนักงานประจำฝึก (๒)

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



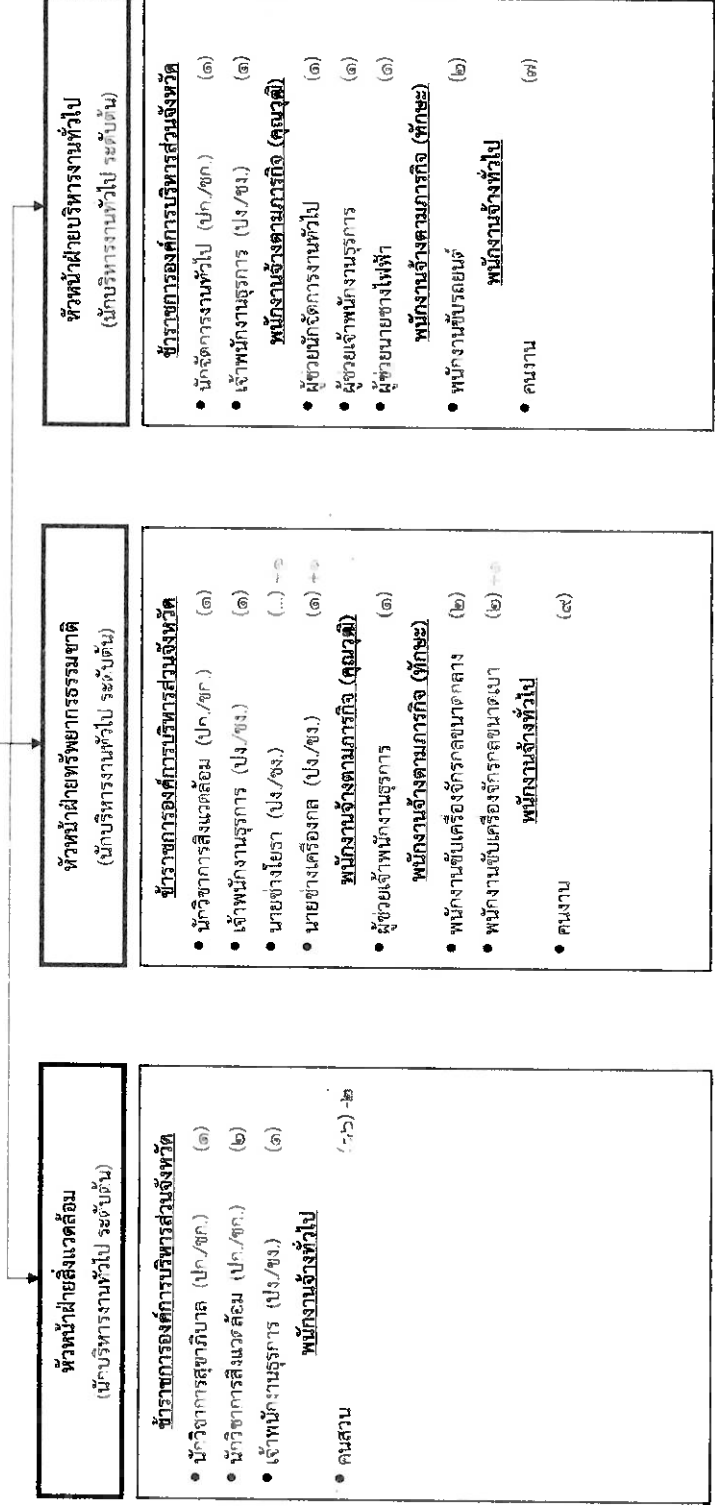
หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
(นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ)

ข้าราชการหรือบุคลากรส่วนจังหวัด

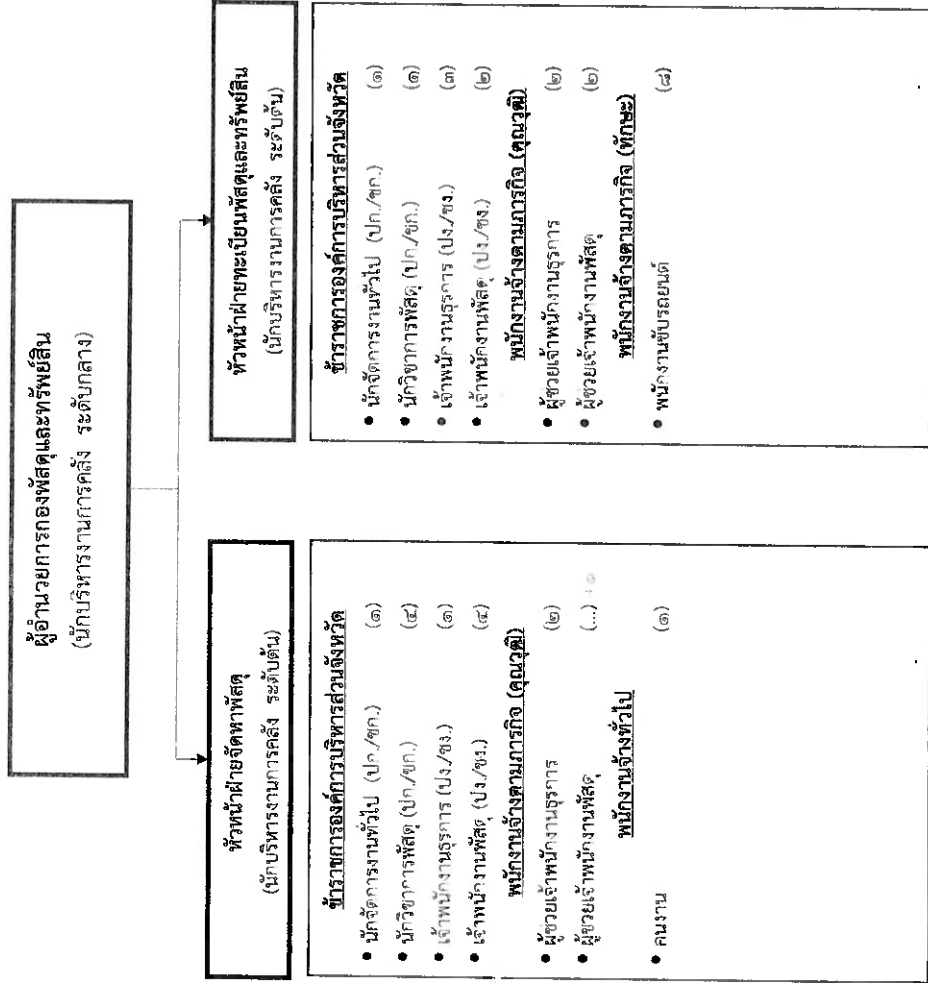
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./จค.) (๒)
 - เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ครูวุฒิ)**
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (๑)

โครงสร้างกองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

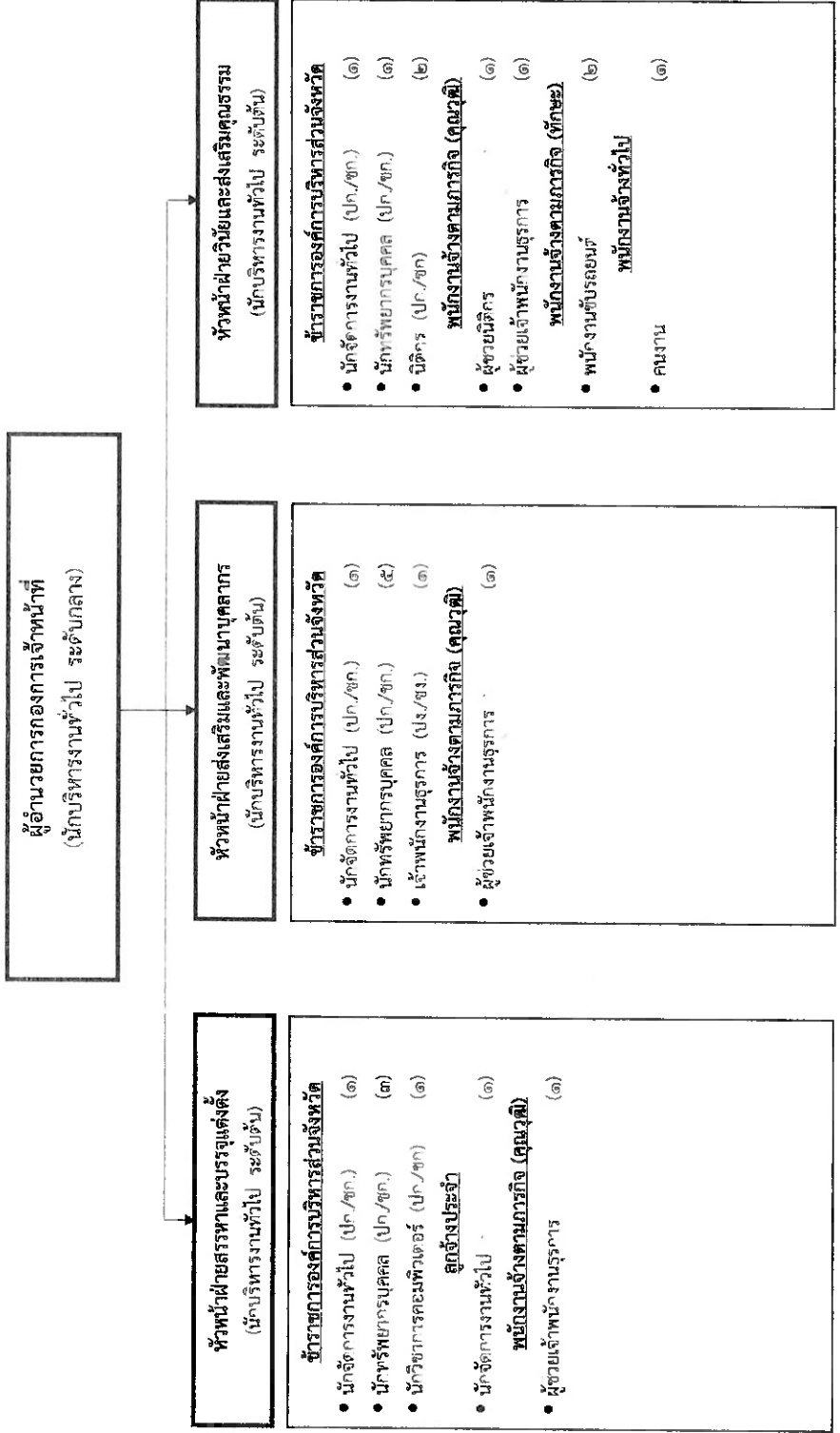
ผู้อำนวยการกองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)



โครงสร้างกองพัสดุและทรัพย์สิน



โครงสร้างกองการเจ้าหน้าที่



โครงสร้างและอัตรากำลังบุคลากรสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล/ผู้อำนวยการสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ นักวิชาการสาธารณสุข/พยาบาลวิชาชีพ

1. กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข

- นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข
- เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี/ เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ขนาดเล็ก)
- เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ขนาดกลางและใหญ่)
- เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (ขนาดกลางและใหญ่)

2. กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค

- นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข
- พยาบาลวิชาชีพ
- นักวิชาการสาธารณสุข (ขนาดสาธารณสุข/ เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข (ขนาดกลางและใหญ่)

3. กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว

- พยาบาลวิชาชีพ
- นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข
- แพทย์แผนไทย/เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข (วุฒิ ป. การแพทย์แผนไทย (อายุรเวท) (ขนาดกลางและใหญ่)
- นักวิชาการสาธารณสุข (เภสัชกรรม)/เจ้าหน้าที่งานเภสัชกรรม (ขนาดกลางและใหญ่)

กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข

- งานบริหารทั่วไป**
 - งานบริหารทั่วไป
 - งานธุรการ
 - งานสารบรรณ
 - งานตรวจลงคะแนน
 - งานพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ และสิ่งก่อสร้าง
 - งานบำรุงรักษาสถานที่ราชการ
 - งานการเงิน การบัญชี
 - งานบัญชีและพัสดุค้าง
 - งานผู้มีสิทธิ์
- งานบริหารงานบุคคล**
 - งานกาเจ้าหน้าที่
 - งานพัฒนาบุคลากร
 - งานสัมมนาและฝึกอบรม
- งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข**
 - งานแผน จัดทำยุทธศาสตร์
 - งานตัวชี้วัดสาธารณสุข
 - งานประเมินผลโครงการ
 - งานนิเทศงาน
 - งานนโยบายเร่งด่วนและโครงการพิเศษ
 - งานสาธารณสุขพื้นที่พิเศษ/เฉพาะ
 - งานพัฒนาวิชาการ วิจัยและ นวัตกรรม
 - งานฝึกอบรมนักศึกษา
- งานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ**
 - งานข้อมูลข่าวสาร
 - งานประชาสัมพันธ์สาธารณสุข
 - งาน พ.ร.บ. ๖๒๕๖๖๓
- งานมาตรฐานและคุณภาพวงบริการ**
 - งานมาตรฐานหน่วยงานบริการ
 - งาน PCA
 - งาน ๕.๕.
 - งานคุณภาพบริการ
- งานหลักประกันสุขภาพ**
 - งานโครงการรณรงค์กับสุขภาพ
 - งานรับคำร้องขอตั้งทะเบียน
 - งานตรวจประเมินสิทธิ
 - งานรับคำร้องเรียน
 - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ
 - งานผู้ประกันตน-ประกันสังคม
 - งานผู้ประกันตน-ประกันสุขภาพ
- งานสุขภาพภาคประชาชน**
 - งานสาธารณสุขมูลฐานหมู่บ้าน
 - งานสัมพันธ์ชุมชน และองค์กรภายนอก
- งานกฎหมายสาธารณสุข**
 - งาน พ.ร.บ. การสาธารณสุข
 - งานกฎหมาย พ.ร.บ.วิชาชีพสาธารณสุข
 - งานคณะกรรมการวิชาชีพสาธารณสุข
 - งานนิติบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณสุข

กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค

- งานแผนงาน / โครงการ**
 - การจัดทำแผนงาน / โครงการ
 - การประเมินโครงการ
- งานส่งเสริมสุขภาพ**
 - งานส่งเสริมสุขภาพทางกลุ่มวัย
 - งานอนามัยแม่และเด็ก
 - งานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค
 - งานวางแผนครอบครัว
 - งานพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ
 - งานส่งเสริมสุขภาพระดับพื้นที่สาธารณสุข
 - งานส่งเสริมสุขภาพเชิงรุกและ บริการเยี่ยมบ้าน
- งานป้องกันควบคุมโรค**
 - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
 - งานป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อ
 - งานควบคุมโรคสัตว์และแมลงนำโรค
 - งานระบาดวิทยา
- งานอนามัยโรงเรียน**
 - งานอนามัยโรงเรียน
 - งานศูนย์เด็กเล็กภายใน
- งานคุ้มครองผู้บริโภค**
 - งานตรวจเตือนอาหารและสารปนเปื้อน
 - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม
 - งานอาชีวอนามัย
 - งานอุบัติเหตุ และภัยพิบัติ
- งานทันตสาธารณสุข**
 - งานทันตสาธารณสุขในสถานบริการ
 - งานทันตสาธารณสุขในชุมชน
- งานแพทย์แผนไทย**
 - งานแพทย์แผนไทย
 - งานแพทย์ทางเลือก
 - งานส่งเสริมการใช้สมุนไพร
- งานอื่น ๆ ตามนโยบาย**

กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว

- งานแผนงาน/โครงการ**
 - การจัดทำแผนงาน/โครงการ
 - การประเมินโครงการ
- งานรักษาพยาบาล**
 - งานรักษาพยาบาล (ชุมชน)
 - งานตรวจประเมิน และปรับตัวเบื้องต้น
 - งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน อุบัติภัย
 - งานให้คำปรึกษาทันตสุขภาพสาธารณสุข
 - งานดูแลศึกษาประชาชนในพื้นที่
- งานป้องกันควบคุมโรค เชื้อในสัตว์**
 - งานป้องกันควบคุม การติดเชื้อในสัตว์
 - งานบ้านผู้เป่าติดยาเสพติด
 - งาน To Be Number One
- งานเภสัชสาธารณสุข**
 - งานเภสัชสาธารณสุข
 - งานให้คำปรึกษาการจ่ายยา
- งานส่งต่อผู้ป่วย**
 - งานคัดกรอง ส่งต่อผู้ป่วยและ EMS
- 6. งานเวชปฏิบัติครอบครัวในชุมชน**
 - งานคัดกรองผู้ป่วยตามกลุ่มวัย
 - งานปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
 - งาน HHC
 - งาน Long Term Care
- 7. งานฟื้นฟูสภาพ**
 - งานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้พิการ
 - งานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้สูงอายุ
 - งานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เป่าติดยา
 - งานสุขภาพจิต
 - งานบ้านผู้เป่าติดยาเสพติด

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

ดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูลกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ดังนี้

- ๑) ระดับคุณวุฒิทางการศึกษาตามสายงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
- ๒) โครงสร้างอายุ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง และการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ ในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง (ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง (รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๑๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (หน.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายนิติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาการท่องเที่ยวปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเครื่องกลอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-๑/+๑	-	-	ยุบ/เพิ่ม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๐	-	-	-๑	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔	๔	๔	๔	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำเรือ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
คนงาน	๑๔	๑๕	๑๕	๑๕	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
คนสวน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนครัว	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๐๒)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายกิจการสภา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายการประชุม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายการเงินและบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
เจ้าพนักงานการคลังปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายผังเมือง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายเครื่องจักรกล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายสำรวจและออกแบบ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
สถาปนิกปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักผังเมืองปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
นายช่างโยธาอาวุโส	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑๔	๑๖	๑๖	๑๖	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก
นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๓ อัตรา
นายช่างผังเมืองปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก
นายช่างเครื่องกลอาวุโส	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	๓	๓	๒	๒	-	-๑	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยสถาปนิก	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๓ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างศิลป์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	๒๒	๒๒	๒๓	๒๓	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๓๐	๓๑	๓๑	๓๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑๙	๒๒	๒๒	๒๒	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานเกษตร	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๙๒	๙๕	๙๕	๙๕	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนสวน	๒๐	๑๗	๑๗	๑๗	-๓	-	-	ยุบเลิก ๓ อัตรา
กองสาธารณสุข (๑๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง (ผอ.กองสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หน.ฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เภสัชกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ทันตแพทย์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายแพทย์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคอนทอง								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลท่าทอง								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	รก.ขพ ๑
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลท่าโพธิ์								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวังพิถล								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวังฮ่อง								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลศรีภิรมย์								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านทองโหลง								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลลูกเทียม								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รก.อส.
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดงประคำ								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลท่านางงาม								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	รก.ขพ ๑
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองกุด								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ่อทอง								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	รก.ขพ ๑
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๓. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านชุมแสง								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (อายุรเวท)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านดง (ตำบลคู่ม่วง)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านปรือกระเทียม								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลปากโทก								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร.ก.อส.
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน(อายุรเวท)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมะขามสูง								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวังงาม								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวัดพริก								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลชาติตระการ								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลท่าสะแก								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านดง								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาตาจุม								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รก.อส.
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสวนเมียง								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ(ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ(เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาจาน								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเนินเพิ่ม								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านพร้าว								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลชมพู								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองขมิ้น								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านร้องยั้งข้าว								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองสะแก								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในนิคมบางระกำ								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านเสาทิน								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รก.ชพ.
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ่อภาค								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านโคกใหญ่								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านบุษเทียน								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านน้อยชุ่มชื้นเหล็ก								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนิคมทุ่งสาน								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๙. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านคลองตาล								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.(พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๐. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านกระบัง								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.(นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านบางยางพัฒนา								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.(เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาคล้อ								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.(นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๓. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านแหลมโพธิ์								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย) (อายุรเวท)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๔. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอรัญญิก								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๕. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านป่า								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย) (อายุรเวท)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๖. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมะตูม								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย) (อายุรเวท)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๗. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยเอี้ย								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายประชาสัมพันธ์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายนโยบายและแผนงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑๓	๑๒	๑๒	๑๒	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๕	๔	๔	๔	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง (ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๕	๕	๕	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักสันตนาการปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๕	๔	๔	๔	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยบรรณารักษ์	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสันตนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูอาสาพัฒนาการศึกษา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	
โรงเรียนกีฬา อบจ.พิษณุโลก								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู/ครูผู้ช่วย	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนครัว	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ภารโรง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานประจำตึก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
โรงเรียนบางกลางท่าวพิทยาคม								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู/ครูผู้ช่วย	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำตึก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนศรีอินทราทิตย์พิทยาคม								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู/ครูผู้ช่วย	๒๙	๒๙	๒๙	๒๙	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑๒	๑๐	๑๐	๑๐	-๒	-	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ผช.เจ้าพนักงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานประจำตึก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หน.ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หน.ฝ่ายส่งเสริมพัฒนาชุมชน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยุบเลิก ๓ อัตรา
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พี่เลี้ยง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑๐	๙	๙	๙	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พี่เลี้ยง	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๒๐)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (ผอ.กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายทรัพยากรธรรมชาติ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการสิ่งแวดล้อมปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
คนสวน	๑๖	๑๔	๑๔	๑๔	-๒	-	-	ยกเลิก ๒ อัตรา
กองทัสดูแลทรัพย์สิน (๒๑)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผอ.กองทัสดูแลทรัพย์สิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายจัดหาพัสดุ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการเจ้าหน้าที่ (๒๙)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (ผอ.กองการเจ้าหน้าที่)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑,๓๙๑	๑,๔๙๐	๑,๔๙๐	๑,๔๘๙	+๑๒๐/-๒๑	+๑/-๑	-๑	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก วิเคราะห์ ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัด ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญา ตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญา โท หรือ เทียบเท่า	ปริญญา เอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการ หรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่น	-	๔	๕๓	๒๒๐	๗๕	๑	๓๕๓
ข้าราชการหรือ พนักงานครู และบุคลากร ทางการศึกษา	-	๑	-	๕๐	-	-	๕๑
ลูกจ้างประจำ	๕	๔	-	๑	-	-	๑๑
พนักงานจ้าง	๑๘๙	๕๑	๑๔๓	๑๔๐	๒	-	๕๑๕
รวม	๑๙๔	๕๐	๑๙๖	๔๑๑	๗๘	๑	๙๒๙
คิดเป็นร้อยละ	๒๐.๘๘	๕.๓๘	๒๑.๐๙	๔๔.๒๔	๘.๓๙	๐.๑๐	๑๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก วิเคราะห์ สายงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะใช้เป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ จะต้องมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสมควรคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาเกี่ยวกับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารการศึกษา ๖) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๖) นักวิชาการบัญชีและการเงิน ๗) นักวิชาการคลัง ๘) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๙) นักวิชาการพัสดุ ๑๐) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑๑) นักประชาสัมพันธ์ ๑๒) นักพัฒนาการท้องถิ่น ๑๓) นักวิชาการเกษตร ๑๔) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๕) พยาบาลวิชาชีพ ๑๖) นักกายภาพบำบัด ๑๗) แพทย์แผนไทย ๑๘) นักวิชาการสุขาภิบาล ๑๙) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๒๐) เกษีกร	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานการคลัง ๔) เจ้าพนักงานพัสดุ ๕) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๖) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ๗) นายช่างโยธา ๘) นายช่างเขียนแบบ ๙) นายช่างสำรวจ ๑๐) นายช่างผังเมือง ๑๑) นายช่างเครื่องกล ๑๒) นายช่างไฟฟ้า ๑๓) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
		๒๑) ทันตแพทย์ ๒๒) นายแพทย์ ๒๓) วิศวกรโยธา ๒๔) สถาปนิก ๒๕) นักผังเมือง ๒๖) นักพัฒนาชุมชน ๒๗) นักสังคมสงเคราะห์ ๒๘) นักวิชาการศึกษา ๒๙) นักสันตนาการ	

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก วิเคราะห์ โครงสร้างอายุของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลซึ่งจะใช้เป็นเครื่องมือ วิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่าง ระหว่างวัยที่เกิดขึ้น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุ ควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตร หรือ วิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น						๑		๑	๒	๕๓.๕๐
อำนาจการท้องถิ่น					๘	๑๐	๕	๑๘	๔๑	๕๐.๑๗
วิชาการ		๗	๒๒	๑๔	๔๘	๔๗	๓๖	๑๑	๑๘๕	๔๔.๔๒
ทั่วไป		๔	๑๙	๒๒	๓๑	๒๓	๑๓	๒๕	๑๓๗	๔๓.๘๘
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		๒	๙	๑๑	๑๒	๑๐	๖	๒	๕๒	๔๑.๒๖
ลูกจ้างประจำ						๑	๓	๑๐	๑๔	๕๔.๘๕
พนักงานจ้าง	๔	๔๑	๗๑	๗๑	๙๑	๗๘	๗๖	๕๖	๔๘๘	๔๒.๔๗
รวม	๔	๕๔	๑๒๑	๑๑๘	๑๙๐	๑๗๐	๑๓๙	๑๒๓	๙๑๙	๔๖.๙๙
คิดเป็นร้อยละ	๐.๔๓	๕.๘๗	๑๓.๑๖	๑๒.๘๔	๒๐.๗๘	๑๘.๔๙	๑๕.๑๒	๑๓.๓๘	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก วิเคราะห์ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ ในระยะ ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะใช้เป็นเครื่องมือวิเคราะห์ การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	๑	-	๑
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๑	-	๑	๒
๓	นักบริหารงานช่าง	-	๑	๑	๒
๔	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	-	๑
๕	นักทรัพยากรบุคคล	๑	-	-	๑
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	-	๑
๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓	-	-	๓
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	-	-	๑
๙	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	-	-	๑	๑
๑๐	นายช่างเครื่องกล	๑	-	-	๑
๑๑	นายช่างโยธา	-	๒	-	๒
	รวม	๗	๖	๓	๑๖

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ได้พิจารณา และให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการศึกษา หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก กำหนด เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรฯ ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จำนวน ๙๔๗ ราย ประกอบด้วย ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด และส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ที่ได้เข้ารับการพัฒนาด้านการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามรายละเอียดดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้ เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางการปฏิบัติและหน้าที่ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบและพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษাজริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและวินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่บรรจุครั้งแรก หรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนา หรือ ฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการทำงานรวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการเพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้อง หรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากร อีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน

ส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติโดยมีโครงการ / หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็น การศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ได้แก่

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชา หรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงาน หรือ ต้องออิจบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบ และเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้ และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยง คือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำ มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น รวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงาน เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร ถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi - Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงาน โดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้ปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่น อาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำและหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ และงานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก พุทธศักราช ๒๕๖๑ วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๑ พุทธศักราช ๒๕๖๑ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติปฏิบัติข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ทุกคน ให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องปฏิบัติและยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ๙ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

(๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ

(๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่ปิดบังข้อเท็จจริง

(๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้

(๘) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๙) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นโดยประพัตินเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ตารางประกอบการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

บริหารส่วนจังหวัด ตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน

(ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖) เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนจังหวัดพิชัยภูมิ ได้รับบริการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ ดังนี้

ข้อมูลการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิชัยภูมิ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมครั้งตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม			หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	นางสีไพร ไกรธรรม	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	สูง	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑ ส.ค.๖๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง	-	-	-	
๒	นายภัทร ใจอม	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กลาง	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๖ มิ.ย.๕๗	หลักสูตรนักบริหารระดับกลางพร้อมสัมมนา	-	-	-	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด										
๓	นางจตุรภัทร สุภาพแก้ว	หัวหน้าสำนักงานทั่วไป	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ก.พ.๖๖	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย										
๔	นายชัชฎา จันทระเชื้อ	หัวหน้ากองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (บริษัทมหาชน)	ต้น	ศิลปศาสตรบัณฑิต (พัฒนบริหารศาสตร์)	๒๕ ธ.ค.๕๕	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป อบจ.	-	-	-	
๕	น.ส.มยุรา แก้วศรีทอง	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๔ ก.ย.๖๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๖	น.ส.สุวิทย์ชญา คำดา	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒ ก.พ.๖๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๗	นายอัฐเรศ รัตพิงส์	นายช่างเครื่องกล	อส.	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๕ ก.พ.๕๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๗ 7 ตั้งแต่ ๑๕ ก.พ. ๕๙
๘	นายโยธิน ฝั่งขงแก้ว	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๘ ธ.ค.๕๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๙	จ.อ.นิคม ม่วงสวน	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	เทคโนโลยีบัณฑิต (การวัด การชั่ง และชั่งตวงวัด)	๖ ก.พ.๕๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	
๑๐	จ.อ.วิชัย ดอนซาไพร	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	เทคโนโลยีบัณฑิต (เทคโนโลยี การเกษตรกรรมสัตว์)	๒๕ ก.ค.๕๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	
๑๑	นายภาคภูมิ ขุนทอง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	ปวช. (ช่างยนต์)	๒ ก.ย.๕๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๑๒	ส.อ.กรศุภณ์ ทัพพาศ	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๓๑ ส.ค.๖๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ตั้งแต่ ๑๖ ธ.ค. ๖๕
๑๓	นายบรรพต เลียงอู๊ด	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	ปวส. (เครื่องกล)	๒๕ พ.ย.๖๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ตั้งแต่ ๑๖ ธ.ค. ๖๕
ฝ่ายนิติการ										
๑๔	นางหรือมพันธ์ เปี่ยมเจริญ	หัวหน้าฝ่ายนิติการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑ ก.ค.๖๓	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๑๕	นางอัครชัย พัฒนารัตนินทร์	นิติกร	ปก.	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ต.ค.๖๑	หลักสูตรนิติกร	-	-	-	
๑๖	นายณัฐวัฒน์ ชื่นใจชน	นิติกร	ชก.	นิติศาสตรบัณฑิต	๘ ก.พ.๖๔	หลักสูตรนิติกร	-	-	-	
๑๗	น.ส.อมรรัตน์ สุขแจ่ม	นิติกร	ชก.	นิติศาสตรบัณฑิต	๘ ก.พ.๖๔	หลักสูตรนิติกร	-	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมดำรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม			หมายเหตุ
	ชื่อ	สกุล						ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑๙	น.ส.สิวนา	จุฑาท	บิตกร	ชก.	นิติศาสตรบัณฑิต	๘ ก.พ.๖๔	หลักสูตรนิติกร	-	-	-	
๑๙	สืบเอกนิมิต	บัวเดือน	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๒๙ มี.ค.๕๙	หลักสูตรเจ้าหน้าที่พนักงานธุรการ	-	-	-	
	ผู้ยอมรับราชการทั่วไป										
๒๐	นางจันทิมาภรา	อานทอง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๙ มี.ค.๕๕	หลักสูตรผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง	-	-	-	
๒๑	น.ส.ลัทธยาภรณ์	ยี่มละม้าย	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓ ธ.ค.๕๘	-	+๑	-	-	
๒๒	นางฉวีสรดา	อุดมผล	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๖ มี.ย.๕๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	+๑	-	-	
๒๓	น.ส.ณิชา	พรประสิทธิ์	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘ เม.ย.๖๖	หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	+๑	-	เลื่อนไป ๒๓ มี.ค.๕๙
๒๔	นางกรวิภา	ผูกพานิช	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	ครุศาสตรบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๑ พ.ค.๖๔	หลักสูตร จปท.	+๑	-	-	
๒๕	น.ส.จุฑาจินดาณีย์	จรัสเชื่อนแก้ว	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (คอมพิวเตอร์)	๘ ก.พ.๖๔	หลักสูตรนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	
๒๖	นายภคยสิทธิ์	บุญมี	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	๑ ก.พ.๖๑	หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	+๑	-	
๒๗	น.ส.ปาจิรา	ท่าทอง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑ มี.ค.๖๖	-	-	-	+๑	
๒๘	น.ส.ปราณี	ศิริวัฒน์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๔ ก.ย.๖๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๒๙	นางศิริพร	อึ้งตระกูล	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๓ พ.ค.๕๔	หลักสูตรเจ้าหน้าที่ช่วยงานการเงินและบัญชี	-	-	-	
	ส่วนงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด										
๓๐	นางวิภา	จันทรมณี	หัวหน้าฝ่ายกิจการสภา (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑ ก.พ.๖๖	-	-	+๑	-	
๓๑	จำเอกรวิภา	เกษมสมดี	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑๘ พ.ค.๖๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยนายประชุม	เกิดคำ	หัวหน้าฝ่ายการประชุม (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๓๓ ต.ค.๖๕	-	-	-	+๑	
๓๓	นายสุพจน์	นามกร	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๔ พ.ค.๕๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๓๔	นางวันวิษา	จำพิงดี	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑ ก.พ.๕๐	หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	
	ผู้ยอมรับราชการทั่วไป										
๓๕	ว่าที่ ร.ต.กมลภพ	วัฒนกุล	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๑ พ.ค.๖๓	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	
๓๖	สืบเอกจิตติคุณ	แถมพยัคฆ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑ ธ.ค.๖๕	-	-	+๑	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม			หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
	กองคลัง									
๓๗	นางสุวิมล เจริญพร	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) ๒๕ ก.ย.๕๕	๒๕ ก.ย.๕๕	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานคลัง									
๓๘	นางจันทิมา สันติสุข	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	(บริหารธุรกิจ) ๑ มี.ค.๖๕	๑ มี.ค.๖๕	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง (ใช้จากคลังระดับต้น)	-	-	-	
๓๙	นางรุ่งริกา พิระพันธ์	นักวิชาการคลัง	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๕ ก.พ.๖๒	-	-	-	+๑	
๔๐	นายสันติสุข ชาร์กดี	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑ พ.ค.๖๒	-	-	-	-	
๔๑	นางศรัทธา ประพฤติธรรม	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๑๕ ก.ย.๕๕	-	-	-	+๑	
๔๒	นางจางกรณ์ ดวงมูล	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ปวส. (การบัญชี)	๑๕ ก.ย.๕๕	-	-	-	-	
๔๓	น.ส.อารยา แสนสุดลาทา	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๒๐ มี.ย.๕๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	
๔๔	น.ส.สมปอง ลุดไช	เจ้าพนักงานการคลัง	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑ เม.ย.๕๐	-	-	-	-	
	ฝ่ายพัฒนารายได้									
๔๕	นางกานต์จิรา ชูเอน	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒๗ ธ.ค.๕๕	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง	-	-	-	
๔๖	นายชาญยุทธ จันทร์ดี	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์)	๑ พ.ค.๖๑	-	-	-	+๑	
๔๗	นางนันทา แก้วแย้ม	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๓ เม.ย. ๖๖	-	-	-	+๑	
๔๘	น.ส.เสาวรีย์ สิทธิชาติ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การศึกษาระดับสูง)	๔ เม.ย.๖๕	-	-	-	+๑	
๔๙	นางภาวณี ไพจิตรโรจนา	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี)	๑๕ ก.ย.๕๕	-	-	-	-	+๑
	ฝ่ายกองเงินและบัญชี									
๕๐	น.ส.จรัสดี เทาดี	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๘ พ.ย.๕๒	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง	-	-	-	
๕๑	น.ส.ศรัทธา อนุเป็นสุข	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บัญชีบัณฑิตมหาบัณฑิต (การบัญชี)	๔ เม.ย.๕๗	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	
๕๒	น.ส.ศอกกรัก ปิมวงศ์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑ ก.ค.๖๒	-	-	-	+๑	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมครั้งตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม		หมายเหตุ
	ตามหลักคุณธรรม	ตามหลักคุณธรรม								
๕๓	นางวาสนา	พิงลมบัติ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐ ธ.ค.๖๐	-	+๑	-	
๕๔	นางศรีสุดา	บุญรอด	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๒ ก.พ.๕๑	-	-	+๑	
๕๕	ส.อ.เฉลิมพงษ์	แสงนาค	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๐ พ.ย.๕๔	-	-	+๑	
๕๖	นายวุฒิพงษ์	สถิตย์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๑๓ ก.ย.๖๑	-	+๑	-	มีใบสมัครเข้ารับการฝึกอบรม
๕๗	นางสุจิตา	อายุวุฒิ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	ปวส. (บริหารธุรกิจ, การบัญชี)	๑ ก.พ.๖๑	-	+๑	-	
๕๘	น.ส.พรทิพย์	มากบัวบัง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๑ ส.ค.๖๕	-	+๑	-	
๕๙	นางกนกอร	มานนตร	เจ้าพนักงานการคลัง	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๐ พ.ย.๕๔	-	+๑	-	
๖๐	นางชโยรส	บุญญฤทธิ์	สอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต วิศวกรรมโยธา	๓ ต.ค.๖๕	-	-	-	หลักสูตรธำเนาการท้องถิ่น ระดับกลาง
๖๑	นายสุวุฒิ	บานแฉ้ม	หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (งานศิลปกรรมก่อสร้าง)		-	+๑	-	
๖๒	น.ส.สุวพัชร	สิงห์สุ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตร์ รมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๒๐ ธ.ค.๕๕	-	-	-	หลักสูตรรพท.วิเคราะห์นโยบายและแผน
๖๓	น.ส.มณฑิลาภ	รุ่งอรบ	นักผังเมือง	ปก.	ศุนาตย์อุตสาหกรรมบัณฑิต (สถาปัตยกรรม)	๑ ก.พ.๖๑	-	+๑	-	
๖๔	นายอนุภาพ	ไพบุณย์	นายช่างโยธา	ชง.	ปวส./เทคโนโลยีบัณฑิต	๒๕ พ.ค.๕๙	-	-	-	หลักสูตรนายช่างโยธา
๖๕	จ.ส.อ.ประเสริฐศักดิ์	ตรงดลกิจ	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	ช่างก่อสร้าง (การจัดการช่างก่อสร้าง)		-	-	-	
๖๖	นายพงษ์เทพ	วิเศษโคตะ	นักวิชาการเกษตร	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๘ พ.ค.๕๕	-	-	+๑	
๖๗	น.ส.สุภารัตน์	พุ่มพันธุ์มิ่ง	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์)	๑ ธ.ค.๕๖	-	-	+๑	
๖๘	นายภาคกริต	กุยธรรพรต	นายช่างโยธา	อส.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนาระบบ)	๑ ม.ค.๕๙	-	-	-	หลักสูตรเข้าพนักงานธุรการ
๖๙	นายพัฒนา	ศิริโพธิทอง	นายช่างโยธา	อส.	รัฐประศาสนศาสตร์ รมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑๑ พ.ย.๕๑	-	-	+๑	๗ ๖ ตั้งแต่ ๑๑ พ.ย. ๕๑
๗๐	นายจรรยาวิ	ปิ่นตอนทอง	นายช่างโยธา	ชง.	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๑๑ พ.ย.๕๑	-	-	+๑	๗ ๖ ตั้งแต่ ๑๑ พ.ย. ๕๑
				ชง.	ปวส. (ช่างสำรวจ)	๒๙ มี.ค.๕๙	-	-	+๑	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมเชิงสัมมนา	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม		หมายเหตุ
	ตามหลักคุณธรรม	ตามหลักคุณธรรม								
๗๑	นายเมธ	เสนากร	นายช่างโยธา	ป.ง.	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๑ ธ.ค.๕๕	-	-	-	
๗๒	นายอภิชาติ	ช่าง	นายช่างไฟฟ้า	ช.ง.	ปวส. (ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	๑๐ พ.ค.๕๕	-	-	-	
๗๓	นายไพรัช	ช่าง	นายช่างไฟฟ้า	ช.ง.	ปวส. (ช่างเทคนิคไฟฟ้า)	๓ ธ.ค.๕๕	-	-	+๑	
	ผู้ช่วยเครื่องจักรกล									
๗๔	สิบเอกชายศักดิ์	มีแผน	หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล (นักบริหารงานช่าง)	ต.บ.	วิทยาลัยเทคนิค/รับประท. (สว. - สว. ๒๕๕๕)	๑ มี.ค.๕๕	-	-	-	
๗๕	น.ส.ชนกกาญจน์ คำบ้านฝาย	ป.ก.	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต/รับประท. (สว. - สว. ๒๕๕๕)		-	-	-	
๗๖	น.ส.กฤตยา	พรหมินทร์	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๑ ม.ค.๕๕	-	-	-	
๗๗	นายจักรกฤษ	เพ็งสถิต	นายช่างเครื่องกล	ป.ง.	ปวส. (อุตสาหกรรม)	๒ พ.ค.๕๕	+๑	-	-	
๗๘	นายศรัณยู	สิงหนเดช	นายช่างเครื่องกล	ป.ง.	ปวส. (ช่างยนต์)	๒ พ.ค.๕๕	+๑	-	-	
๗๙	นายสมชาย	อุยบัณฑิตกานท์	นายช่างเครื่องกล	อ.ส.	ปวส. (ช่างยนต์)	๑๐ มี.ค.๕๕	-	-	+๑	
๘๐	นายสนมชัย	คำดอนทอง	นายช่างเครื่องกล	ช.ง.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เครื่องกล)	๒๕ ธ.ค.๕๕	+๑	-	-	
๘๑	นายชิตพล	มันปาน	นายช่างเครื่องกล	ช.ง.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมเครื่องกล)	๒๕ ธ.ค.๕๕	-	-	-	
๘๒	จ.อ.ธีระศักดิ์	ดวงเงิน	นายช่างไฟฟ้า	ช.ง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รับประท.สายช่าง)	๑๐ พ.ย.๕๕	+๑	-	-	
	ผู้ช่วยสำรวจและออกแบบ									
๘๓	นายอภิสิทธิ์	จงกล้าหาญ	หัวหน้าฝ่ายสำรวจและออกแบบ (นักบริหารงานช่าง)	ต.บ.	สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต (สถาปัตยกรรม)	๑ ก.ค.๖๓	+๑	-	-	
๘๔	น.ส.สุทธิดา	เอี่ยมอ่อน	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รับประท.สายช่าง)	๒๑ ธ.ค.๕๕	-	-	+๑	
๘๕	น.ส.กัญญา	มันประสิทธิ์	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ธ.ค.๕๕	-	-	+๑	
๘๖	นายตราวุธ	แสงภู่	วิศวกรโยธา	ช.ก. (ร.ก.ช.๖)	วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๓ ธ.ค.๕๕	-	-	-	
๘๗	นายดวงรงค์	อนันดาภรณ์	วิศวกรโยธา	ช.ก.	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๑ ม.ค.๕๕	-	-	-	
๘๘	น.ส.พิมพ์ฉวี	คมก่า	วิศวกรโยธา	ป.ก.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๒ พ.ค.๕๕	+๑	-	-	
๘๙	นายพลกฤต	ม่วงศิษฐ์	วิศวกรโยธา	ป.ก.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๒ ธ.ค.๕๒	+๑	-	-	
๙๐	นายพีรพงษ์	ดับปากพิง	สถาปนิก	ป.ก.	สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต	๑ ก.พ.๖๑	-	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมด้านตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม		หมายเหตุ			
							ตามหลักยุทธศาสตร์งาน	๒๕๖๗				
๕๑	นางสาววิมลย์ บุปผาชาติ	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๔ พ.ย.๖๒	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๕๒	นายสุรวิทย์ บุปผาชาติ	นายช่างโยธา	อส.	ปวส. (ก่อสร้าง)	๑๑ พ.ย.๕๑	-	-	-	-	-	+๑	
๕๓	นายจักรพันธ์ สุวรรณศรี	นายช่างโยธา	อส.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑๑ ก.พ.๕๑	-	-	-	-	-	+๑	๗ ๖ ตั้งแต่ ๑๓ พ.ย. ๕๑
๕๔	นายอรรถพล พุ่มจันทร์	นายช่างโยธา	อส.	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๒๔ พ.ค.๕๙	-	-	-	-	-	+๑	๗ ๖ ตั้งแต่ ๒๔ พ.ค. ๕๙
๕๕	นายบุญเหลือ ทองมาก	นายช่างโยธา	อส.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๑ พ.ย.๕๑	-	-	-	-	-	+๑	๗ ๖ ตั้งแต่ ๑๓ พ.ย. ๕๑
๕๖	นายสุวรรณหงษ์ อินทวน	นายช่างโยธา	ขง.	ปวส.	๑ ม.ก.๕๙	หลักสูตรช่างโยธา องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น	-	-	-	-	-	
๕๗	นายธนะพล จัยสาร	นายช่างโยธา	ขง.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๓ พ.ค.๕๒	-	-	-	-	-	+๑	
๕๘	นายวีรพงษ์ สดุดวงค์โรจน์	นายช่างโยธา	ขง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีพลังงาน)	๑๐ พ.ย.๕๘	หลักสูตรช่างโยธา องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น	-	-	-	-	-	
๕๙	นายเกรียงไกร บุญช่วย	นายช่างโยธา	ขง.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๑ ม.ค.๕๙	หลักสูตรช่างโยธา องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น	-	-	-	-	-	
๑๐๐	นายไมตรี ศรีน้อย	นายช่างโยธา	ขง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๓๑ ธ.ค.๕๗	หลักสูตรช่างโยธา องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น	-	-	-	-	-	
๑๐๑	นายพิชญ์ กำแพงแก้ว	นายช่างโยธา	ปง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๒๙ มี.ย.๖๔	-	-	-	-	-	+๑	
๑๐๒	นายอนุชิต ปุณสันติเยะ	นายช่างโยธา	ปง.	ปวส. (ก่อสร้าง)	๑ ก.ย.๕๔	-	-	-	-	-	+๑	
๑๐๓	ส.ท.อรุณพล เพชรทิม	นายช่างโยธา	ปง.	ปวช. (ก่อสร้าง)	๑ ธ.ค.๕๒	-	-	-	-	-	+๑	
๑๐๔	นายกรวิทย์ ศิลาลำเนา	นายช่างโยธา	ขง.	ปวช. (ก่อสร้าง)	๑๖ พ.ค.๕๗	-	-	-	-	-	+๑	
๑๐๕	นายคังศักดิ์ ตันเย็น	นายช่างสำรวจ	ขง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๕ ม.ค.๕๗	-	-	-	-	+๑	-	
	ผู้ช่วยก่อสร้างและซ่อมบำรุง											
๑๐๖	นายณัฐวุฒิ ศรีมงคล	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๓.๑.๕๑	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	-	-	-	-	-	
๑๐๗	นายพิสิษฐ์ สืบสาย	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต/รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร/รัฐประศาสนศาสตร์	๔ พ.ย.๖๒	-	-	-	-	+๑	-	
๑๐๘	นายณัฐวุฒิ ศรีใจ	นายช่างโยธา	อส.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๑ พ.ย.๕๑	-	-	-	-	+๑	-	๗ ๖ ตั้งแต่ ๑๓ พ.ย. ๕๑

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมครั้งตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม		หมายเหตุ
	ชื่อ	สกุล						ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗	
๑๐๙	นายดุสิต	สิทธิรุ่งโรจน์	นายช่างโยธา	อ.ส.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (ช่างโยธา)	๒๐ ส.ค.๕๐	-	-	-	๓๖ ตั้งแต่ ๒๐ ส.ค. ๕๐
๑๑๐	นายมนพดล	เพ็ญเพ็ญ	นายช่างโยธา	ขง.	ปวส. ช่างสำรวจ	๑ ม.ค.๕๙	-	-	-	
๑๑๑	นายศิริศักดิ์	ถาวร	นายช่างไฟฟ้า	ขง.	เทคโนโลยีบัณฑิต (การช่าง)	๒๐ ธ.ค.๖๐	-	-	-	
	กองช่างโยธา									
๑๑๒	นายสนธยา	จิตต์พรพิง	ผอ.กองช่างโยธา	กลาง	ศาสตรมหาบัณฑิต (บริหาร)	๑๒ ก.ย.๕๘	-	๓๑	-	
	ฝ่ายบริหารงานส่วนรวม									
๑๑๓	นายพรพงษ์	สร้อยเพชร	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (บริหาร)	๒๓ ม.ค.๕๘	-	-	-	
๑๑๔	นางวันวิสา	วัฒนกุล	พยานศิลปวิชาวชิพ	ขก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	-	
๑๑๕	น.ส. นิชฐา	ตุ้มแก้ว	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการธุรกิจ)	๑๐ พ.ค.๖๕	-	-	-	
	ฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค									
๑๑๖	น.ส. วิรยา	ปานแสง	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	นิเทศศาสตรบัณฑิต (วารสารธุรกิจ)	๑ มิ.ย.๖๕	-	-	-	
๑๑๗	นายนิธิวัฒน์	มีโชคสม	นักวิชาการสาธารณสุข	ขก. (จก.ข.)	สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุข)	๔ ต.ค.๖๔	-	-	-	
๑๑๘	น.ส. สลิตา	จัตติ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	๖ ม.ค.๖๐	-	-	-	
๑๑๙	นางสาวพนิศา	อุษฎิไธ	พยานศิลปวิชาวชิพ	ขก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	-	-	
๑๒๐	น.ส. ปวีณา	พิภพเอี่ยม	นักกายภาพบำบัด	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (กายภาพบำบัด)	-	-	-	-	
๑๒๑	น.ส. นันทิชา	ศรีจรรย์	นายแพทย์	ปก.	แพทยศาสตรบัณฑิต (เวชศาสตร์ครอบครัว)	-	-	-	-	
๑๒๒	น.ส. สุพิชา	โนครา	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๑ ก.พ.๖๕	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป									
๑๒๓	นายพงษ์เทพ	พงษ์พิทักษ์เสรี	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ดับ	นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)	๒๖ ก.ย.๕๗	-	-	-	
๑๒๔	น.ส. ประมฤทัย	เกษโสภา	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	-	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม			หมายเหตุ
						การผ่านฝึกอบรมครั้งตำแหน่ง	ตามหลักยุทธศาสตร์งาน	๒๕๖๗	
๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดอนทอง									
๑๒๕	นายอมรพันธุ์ อ้วนวิจิตร	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก. รก. ๗๗.	สาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัย (บริหารสาธารณสุข)	๕ ส.ค.๕๔	+๑	-	-	
๑๒๖	นางปรีดา อ้วนวิจิตร	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๓๑ ม.ค.๕๗	-	+๑	-	
๑๒๗	นางชนนิกา หลวงนม	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๓ ส.ค.๖๕	-	+๑	-	
๑๒๘	นางสุพิศรา โกแสนตอ	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๕ ม.ค.๕๘	-	+๑	-	
๑๒๙	ว่าที่ ร.อ.ศรียงไทร ทาสีธง	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๘ ก.พ.๕๖	+๑	-	-	
๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไร่ทอง									
๑๓๐	นายยงยุทธ์ ศรีอรุณ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๑๑ ธ.ค.๕๑	+๑	-	-	
๑๓๑	นางสุนันทา เขียงแก้ว	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๑๑ ธ.ค.๕๓	-	+๑	-	
๑๓๒	นางมิตริจิรา แจ่มใส	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๓	+๑	-	-	
๑๓๓	นางจිරพรรณ จิตมรงค์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑ ธ.ค.๕๗	+๑	-	-	
๑๓๔	นางธัญสิริ จันทร์มีเขต	แพทย์แผนไทย	ชก.	การแพทย์แผนไทย บัณฑิต	๒๘ เม.ย.๕๘	-	+๑	-	
๓. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไร่โพธิ์									
๑๓๕	นายกษิต ม่วงทอง	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๓	+๑	-	-	
๑๓๖	นางสาวพรทิพย์ คำทะลุ	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	๑๓ ม.ค.๖๓	-	+๑	-	
๑๓๗	นายเฉลิมเกียรติ แสงทอง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต/เวชศาสตรบัณฑิต	๑ ธ.ค.๕๗	+๑	-	-	
๑๓๘	นางอรวิพรรณ ดาวงค์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๓	-	+๑	-	
๑๓๙	นางสาวรุ่งนภา หลอดทอง	แพทย์แผนไทย	ปก.	การแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต	๓๑ ส.ค.๖๓	-	+๑	-	
๔. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล วังมูล									
๑๔๐	นายประชัย เกิดไย	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๓	+๑	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมครั้งตำแหน่ง		แผนการเข้ารับการฝึกอบรม		หมายเหตุ
						ตามหลักสูตรรายงาน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๔๑	นางสาวแสงจันทร์ ฝ่านชานา	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	+๑	-	
๑๔๒	นางสาวจิรพรหม เพ็ชรอ่อน	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
๑๔๓	นางสาวนริรัตน์ ทองเพชร	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชนฯ)	๑๘ มี.ค.๕๙	-	-	+๑	-	
๕. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล วงษ์ข่อย										
๑๔๔	นายสมประสงค์ พุฒวงศ์สกุล	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	อ.ส.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๓๐ พ.ย.๖๓	+๑	-	-	-	
๑๔๕	นางสาวมณีวรรณ สพล	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชนฯ)	๑๕ ธ.ค.๕๗	-	-	+๑	-	
๑๔๖	นางสาวนิตยา ถอมรัตน์	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๓๐ มี.ย.๖๐	+๑	-	-	-	
๑๔๗	นางสายฝน ศรีวิจารณ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
๑๔๘	นางสาววรรณชนก แสงพระจันทร์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชนฯ)	๑ เม.ย.๖๔	-	-	-	+๑	
๖. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศรีภิรมย์										
๑๔๙	นายอัครชัย เสมาทอง	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	+๑	-	-	-	
๑๕๐	นางสาวฝน พิลาศจิตร	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
๑๕๑	นางสาวอุจจาวา ประเสริฐ	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑ มี.ค.๕๖	-	-	+๑	-	
๗. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านทองโหลง										
๑๕๒	นายอภิชาติ วัณรัมย์	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	+๑	-	-	-	
๑๕๓	นางสาวศิริพร แสงเพชรอ่อน	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชนฯ)	๒๘ มี.ย.๖๑	-	-	+๑	-	
๑๕๔	นางธัชฌา เกตุตะมะ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
๘. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดุยกะเทียม										
๑๕๕	นางไพโรจน์ จันทร์อ่วมสงฆ์	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขชุมชน (สาธารณสุขอำเภอ)	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมครั้งตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม		หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
๙. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดงประคำ									
๑๕๖	นางสาวปารวี หวาเกตุ	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้น- ๒สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๒๕ พ.ย. ๖๓	-	-	-	+
๑๕๗	นางสาวเพ็ญพิสุทธิ์ อิมชัยนธ์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้น-๒สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๑๙ พ.ย. ๖๒	-	-	-	+
๑๐. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ท่างงาม									
๑๕๘	นายประเมษฐ์ สุกุลพัลลภ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	ชง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้น-๒สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๙ เม.ย. ๖๑	-	+	-	-
๑๕๙	นายสมภพ โกสิงห์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุข)	๑ มิ.ย. ๖๑	-	-	+	-
๑๖๐	นางอุไรรัตน์ อ่ำอ้อม	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร (สาธารณสุขชุมชน)	๓๐ เม.ย. ๕๘	-	+	-	-
๑๖๑	นายจตุพล บุญเปี่ยม	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๑๑ ธ.ค. ๕๑	-	+	-	-
๑๖๒	นางสาวนิชาภา ดันด้วงวงศ์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต บัณฑิต (ทันตสาธารณสุข)	๒๕ พ.ย. ๖๓	-	-	+	-
๑๖๓	นางชรัตน์ ดันดีอำนาจ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน	๑๑ ธ.ค. ๕๑	-	-	+	-
๑๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หนองกุด									
๑๖๔	นายพิษณุ สาดอ่ำ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	๓ ก.ย. ๖๒	-	-	+	-
๑๖๕	นายอนภูมิ เจสระ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๑๑ ธ.ค. ๕๑	-	-	-	-
๑๖๖	นางรัชดาภรณ์ จิตต์รำพึง	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค. ๕๑	-	-	+	-
๑๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ปอทอง									
๑๖๗	นายสุเทพ เรือนคำ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค. ๕๑	-	+	-	-
๑๖๘	นายวิทยา ฉายศรี	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๕ ก.ค. ๖๓	-	-	-	+
๑๖๙	นางชมภู เรือนคำ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค. ๕๑	-	-	+	-
๑๗๐	นางปรภรณา มูลคำ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค. ๕๑	-	-	+	-

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมต่างตำแหน่ง			แผนการเข้ารับการฝึกอบรม			หมายเหตุ
						ปี/เดือน	จำนวน	ปี/เดือน	จำนวน	ปี/เดือน	จำนวน	
๑๓. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านชุมแสง												
๑๓๑	นางสาวสินีนานา พริจิตต์วิวัฒน์	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	+๑	-	-	-	-	-	-
๑๓๒	นางสาววันชยา ตาราวิเศษ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	-	-	-
๑๓๓	นายยงพิชญ์ วรศรีหิรัญ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๒๗ ก.ค.๕๘	-	+๑	-	-	-	-	-
๑๔. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านตง (อ.บางระกำ)												
๑๓๔	ว่าที่ ร.อ.หัตถิพร รัตนอมสิน	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	+๑	-	-	-	-	-	-
๑๓๕	นางสาววิภา พันธ์พอดนกุล	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต	๗ พ.ค.๖๒	-	-	-	+๑	-	-	-
๑๕. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านบึงอรรถเทียม												
๑๓๖	นายสุชาติชัย แก้วดวงเล็ก	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สุขศึกษา)	๑๑ ธ.ค.๕๑	+๑	-	-	-	-	-	-
๑๓๗	นางสาวสุภาภรณ์ ออมสิน	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงจากอุตสาหกรรม (ทันตสาธารณสุข)	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	-	-	-	+๑	-
๑๓๘	นางสาวพงษ์พิศ กัญภัย	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑ มิ.ย.๕๙	-	-	+๑	-	-	-	-
๑๖. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ปากโพธิ์												
๑๓๙	นางฐานวีร์ มีอุดร	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	ชง.	ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	-	-	-	-	-
๑๔๐	นายอุทัย โตท่าโรง	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สุขศึกษา)	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	-	-	-
๑๔๑	นางกรนิการ์ โกล้าย	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	-	-	-
๑๗. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มะขามสูง												
๑๔๒	นายวิฑูล ราชรองเมือง	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	+๑	-	-	-	-	-	-
๑๔๓	นางกัญชญา สุวรรณสิงห์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	-	-	-
๑๔๔	น.ส.สิรินารถ คุ้มน้อย	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	-	-	-
๑๘. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังวาม												
๑๔๕	นางเจริญ ม่วงแก่น	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต	๑๑ เม.ย.๕๖	+๑	-	-	-	-	-	-
๑๔๖	นายเสกสรร เส็งทอง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	-	-	-
๑๔๗	นางพยริศน์ รอดเมือง	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๖ ธ.ค.๖๒	-	-	+๑	-	-	-	-

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมครั้งตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม		หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรรายงาน	๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
๑๕. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล วัดพริก									
๑๘๘	นายเกียรติคุณ บุญหอม	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	ชง.	ประกาศนียบัตรสาขา: ารณศุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชนฯ)	๘ พ.ค.๕๘	-	+๑	-	
๑๘๙	น.ส.อาริยา นาคศิริ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต (ทันตสาธารณสุข)	๑ ส.ค.๖๒	-	-	+๑	
๑๙๐	นางสาวอภิศา คุ้มคำ	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ารณศุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๑๖ พ.ย.๕๘	-	+๑	-	
๑๙๑	นางสาวสุวิมลพร สีทองแก้ว	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	
๑๖. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ขาดิระกาว									
๑๙๒	นายแสวง พิลา	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	ชง.	ประกาศนียบัตรสาขา: ารณศุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชนฯ)	๑๐ ก.พ.๕๘	-	-	-	
๑๙๓	นายสุชิน จันฉลิ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ารณศุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชนฯ)	๑๐ ก.พ.๖๑	-	-	+๑	
๑๙๔	นางสมกฤตรัตน์ แยมสุวรรณ	นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)	ปก.	ศาสตรบัณฑิตบัณฑิต (ทันตสาธารณสุข)	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	+๑	
๑๙๕	นางจิตติยา คีรี	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	
๑๙๖	นางนิตยา สายอรุณ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชนฯ)	๘ พ.ค.๕๘	-	+๑	-	
๑๗. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ท่วมแถม									
๑๙๗	นายณัฐพงษ์ พงษ์จางวาง	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	
๑๙๘	นางมะลิวัลย์ บัวสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๒๘ ส.ค.๕๖	-	-	+๑	
๑๙๙	นางสุภัทรีรัตน์ ณ ลำปาง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาขา: ารณศุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชนฯ)	๑๕ ธ.ค.๕๗	-	-	+๑	
๒๐๐	นางสาวสุมาลี จันทน์หอม	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ารณศุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	+๑	
๒๐๑	นางณงญา มีพัต	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	
๒๐๒	นางมัลลิกา แสงทอง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาขา: ารณศุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชนฯ)	๑ ส.ค.๕๖	-	-	+๑	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมหรือโครงการที่แต่งตั้ง	แผนการเข้ารับการศึกษาอบรม		หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
		๒๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านดง (อ.ชาติตระการ)							
๒๐๓	นายธนากร บัญญา	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	
๒๐๔	นางสาวนันทิพย์ จันทร์คุณ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต	๑๙ ก.พ.๕๕	-	+๑	-	
		๒๓. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านนาตาล							
๒๐๕	นางกิติวิภา เกรียงศรี	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	อส.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขชุมชน (หลักสูตรอำเภอสามโก้)	๑๕ ต.ค.๖๒	-	+๑	-	
๒๐๖	นางดวงเดือน เม่าพัต	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๑๐ ก.พ.๕๕	-	+๑	-	
๒๐๗	นายชูชาติ แสนแหวน	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	
๒๐๘	นางสาวนรินทร์ สายทองคำ	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๔ ต.ค.๖๒	-	-	+๑	
๒๐๙	นางสาวภาณุมาศ สีหะวงษ์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๑๙ ธ.ค.๖๑	-	-	+๑	
		๒๔. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สวนเมียง							
๒๑๐	นางสาวนิภาพร แสนแหวน	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สุขศึกษา	๑ ม.ค.๕๙	-	+๑	-	
๒๑๑	นางสุธิมนต์ พิลา	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	+๑	
๒๑๒	นางสาวพัชรา ดวงสงกา	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	+๑	
๒๑๓	นางสาวกนกวรรณ ขุนจรรย์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๗ ต.ก.๕๗	-	+๑	-	
		๒๕. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านนาจาน							
๒๑๔	นายอัญญา ขันดี	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข รก.ชพ)	ชก. รก. ชพ.	สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต	๒ ก.พ.๕๕	-	+๑	-	
๒๑๕	นางสาวสุธิดา ดีแก้ว	นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (ทันตสาธารณสุข)	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	+๑	
๒๑๖	นางขวัญเรือน สุขเพ็ญ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	
๒๑๗	นางสาวสุธิตา โตพูล	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๑๑ มี.ค.๖๒	-	-	+๑	
๒๑๘	นางสาวบุษยามัย ทองจำปา	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต	๓๑ ม.ค.๖๐	-	-	+๑	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม			หมายเหตุ
	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง					การผ่านฝึกอบรมครั้งที่ผ่านมา			
							ตามหลักสูตรรายงาน	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๑๙	นายอรรถพงษ์ สุขทรัพย์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	+๑	-	-		
๒๒๐	นางสีนาฏ เกียรติกาญจน์	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก. รก. ชพ.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บัณฑิตสาธารณสุข)	๑๑ ธ.ค.๕๑	+๑	-	-		
๒๒๑	นางสาวกาญจนา บุชรังาม	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	+๑		
๒๒๒	นางอ้อยทิพย์ สาขา	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาขาวิชาสาธารณสุข (สาธารณสุขชุมชน)	๑๕ ธ.ค.๕๗	-	+๑	-		
๒๒๓	นางพชชนัน คล้ายชารนา	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ป.ง.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	+๑		
๒๒๔	นายบุญชู โตกำแพง	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก. รก. ชพ.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	+๑	-	-		
๒๒๕	นางสาวปัทมา สุขงามอยู่	นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)	ป.ก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (ทันตสาธารณสุข)	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	+๑		
๒๒๖	นายวิฑูรย์ ทองยา	นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)	ป.ก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (ทันตสาธารณสุข)	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	+๑		
๒๒๗	นายชสิทธิ์ ชูวงศ์	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาพยาบาล	๑๑ ธ.ค.๕๑	+๑	-	-		
๒๒๘	นางพเยาว์ สร้อยศรี	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาพยาบาล	๑๑ ธ.ค.๕๑	+๑	-	-		
๒๒๙	นางสาวโชติมา โฉมแดง	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ ระดับต้น	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-		
๒๓๐	นางน้ำผึ้ง พูลสุข	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-		
๒๓๑	นางกัลจนา วันแฉ่ม	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๕ พ.ค.๕๕	+๑	-	-		
๒๓๒	นางสาวบุษจรีย์ บุชรังาม	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร (สาธารณสุขชุมชน)	๑๗ ส.ค.๖๐	-	-	+๑		
๒๓๓	นางวรรณภา มหาสิทธิ์กุล	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-		
๒๓๔	นายเกรียงศักดิ์ สวัสดิ์เทพ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	+๑	-	-		
๒๓๕	นางปัทมา กรองใจ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-		

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม		หมายเหตุ
	นาย/นาง	นาย/นางสาว					ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗	
๒๓๖	นายณัฐภรณ์	ชัยกิจ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาธารณสุขชุมชน)	๒๕ พ.ย. ๖๓	-	-	+๑
๒๓๗	นางสาวสุวรรณี	คตสุข	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค. ๕๑	-	+๑	-
๓๓. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านแม่ขี้ขี้									
๒๓๘	นายบำรุง	ใจทัน	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค. ๕๑	+๑	-	-
๒๓๙	นางณัฐพร	จาดยางโทน	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค. ๕๑	-	+๑	-
๒๔๐	นางลอยพิมพ์	พุดวงศสกุล	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค. ๕๑	-	-	-
๒๔๑	นางสุชาดา	สวนนุ้ม	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์	๑๑ ธ.ค. ๕๑	-	+๑	-
๓๔. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ่อผาง									
๒๔๒	นางนัญญาภรณ์	แก้วบ่อผาง	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑ พ.ค. ๖๓	+๑	-	-
๒๔๓	นางสาววีณี	มงคลศรีรุ่ง	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	๒๕ พ.ย. ๖๓	-	-	+๑
๓๕. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านโคกใหญ่									
๒๔๔	นายภราดร	เป็นเจริญ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)	๒๓ เม.ย. ๕๗	+๑	-	-
๒๔๕	นางสาวประภัสสร	คนขยัน	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๕ มิ.ย. ๖๓	-	-	+๑
๒๔๖	นางสาวศุภมาตา	วชิราภัสกุล	พยาบาลวิชาชีพ	ป.ก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค. ๕๑	-	+๑	-
๓๖. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านนุชเขียน									
๒๔๗	นางสาวจิราภรณ์	ธรรมบุษย์	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๓๑ ม.ค. ๖๐	-	+๑	-
๒๔๘	นายธเนศเกียรติ	สวัสดิ์	พยาบาลวิชาชีพ	ป.ก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๗ ก.ย. ๖๑	-	-	+๑
๓๗. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านน้อยเข้มีเหล็ก									
๒๔๙	นายวิภาว	ตราชื่นต้อง	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค. ๕๑	+๑	-	-
๓๘. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านนาคู									
๒๕๐	นางเฉลิมพร	แสงมณี	เภสัชกรสาธารณสุขและพยาบาล (นักบริหารทั่วไป)	กลาง	รัฐศาสตรบัณฑิต (การเมืองการปกครอง)	๗ ก.พ. ๖๕	-	-	-
๓๙. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านนาคู									
๒๕๑	นายทัศนีย์	สิงห์โตทอง	หัวหน้าฝ่ายงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณสุข)	๑๓ ก.ค. ๕๘	-	+๑	-
๒๕๒	พ.จ.อ.พันศักดิ์	ทิระพันธ์	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๐ พ.ย. ๕๘	-	-	+๑

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม			หมายเหตุ
	ชื่อ	สกุล						ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๕๓	นายอนุชยุทธ	หาสกุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	รัฐศาสตรบัณฑิต การ. ๒๐๑๖		-	+๑	-	-	
๒๕๔	น.ส.สุมิตรา	คำจริง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณสุข) (นโยบายสาธารณสุข.๖)	๓๑ ต.ค.๕๗	-	-	-	+๑	
๒๕๕	น.ส.จุฬารัตน์	ชมสวนสวรรค์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑ ม.ค.๕๙	-	+๑	-	-	
ผู้ช่วยประจักษ์พันธ์											
๒๕๖	น.ส.ไกรสรุ้ง	ยิ้มศิลป์	หัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์ (บริหารธุรกิจ) มร. เบ็ญจติ	๑ ก.ค.๖๓	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๒๕๗	น.ส.สิพร	ไชยรัตน์	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๖ ธ.ค.๕๑	หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๒๕๘	น.ส.เจนนิศา	ฉวีอนันต์	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	การจัดการสารสนเทศคอมพิวเตอร์	๓ ธ.ค.๕๘	หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๒๕๙	น.ส.สุวิดา	เพชรเยี่ยม	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	นิเทศศาสตรบัณฑิต	๓ ธ.ค.๕๘	-	+๑	-	-	
๒๖๐	นายมนิชาญ์	บุญยัง	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต นิเทศศาสตร์	๔ เม.ย.๖๐	-	+๑	-	-	มีเอกสารแนบส่งเอกสารเรียน
๒๖๑	น.ส.พัชร์ทศย์	เกตุทิพย์	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต/ว.ม.	๑ ส.ค.๖๑	-	+๑	-	-	
๒๖๒	น.ส.ทัศนญา	ภัทราธิษฏกุล	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ชง.	การสื่อสารมวลชน/กมล. หารสื่อมวลชน	๑ ก.พ.๖๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
ผู้ช่วยนโยบายและแผนงาน											
๒๖๓	น.ส.รัชนีวัลย์	มันมงคลพัชร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑ พ.ค.๖๑	-	+๑	-	-	มีเอกสารแนบส่งเอกสารเรียน
๒๖๔	นายอนันต์	ละวันมา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑ ก.ค.๖๑	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
๒๖๕	น.ส.ศุภาสินี	ปรางทอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (บริหารปกครอง)	๑ ม.ค.๕๙	-	+๑	-	-	
ผู้ช่วยตรวจติดตามและประเมินผล											
๒๖๖	น.ส.ศรั	บุตรีศัย	หัวหน้าฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓ ต.ค.๖๕	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๒๖๗	นางจารุณี	แดงดวง	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (นิเทศศาสตร์)	๓ ต.ค.๖๕	-	-	+๑	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการทำงาน (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมที่ตรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม		หมายเหตุ
	นาย/นาง	นางสาว/นาย						ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗	
๒๖๘	นายภักดีวัฒน์	แสงสุข	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต พัฒนาชุมชน	๒๓ ธ.ค. ๕๙	หลักสูตร งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป										
๒๖๙	นางนฤมล	พรดิลาภธรรม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕ ก.ค. ๕๐	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	
๒๗๐	น.ส.พัชรินทร์	เล็กนอก	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๐ ธ.ค. ๖๐	-	-	๕๑	
๒๗๑	น.ส.ธนิศวรณ	สีสังข์	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑ ม.ค. ๕๙	-	๑๑	-	
๒๗๒	นายเจน	ทองเป้า	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต การปกครอง	๑๐ เม.ย. ๕๐	หลักสูตร งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	
๒๗๓	น.ส.ทิพย์วิทย์	จิระเดชประไพ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๙ ก.ค. ๕๙	หลักสูตร งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	
๒๗๔	น.ส.ปรางค์ทิพย์	สายทอง	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต ออกแบบผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์	๓๑ ส.ค. ๖๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม										
๒๗๕	นายวิโรจน์	มะลิซ้อน	ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา	๓ พ.ค. ๖๔	-	๕๑	-	
ฝ่ายบริหารงานศึกษา										
๒๗๖	น.ส.ปัสติดา	มากะบัดย์	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการธุรกิจ	๑ พ.ค. ๖๕	-	๕๑	-	
๒๗๗	นางสิริลาภย์	เมโรรัตน์	นักวิชาการศึกษา	ชก.	รัฐศาสตรบัณฑิต จิตวิทยาและการแนะแนว	๑ พ.ค. ๖๑	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-	-	เรียนระดับ ๑ พ.ค. ๖๑ โดยที่ไม่ผ่านการฝึกอบรม ตามหลักสูตร ก.ง. ก.ทบ.ค.
๒๗๘	นางนพวรรณ	นาคสนิท	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑ พ.ย. ๖๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม										
๒๗๙	นายภักดีวัฒน์	กลิ่นสุคนธ์	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ศษ.ม. ศิลปศาสตร์	๓๑ ธ.ค. ๖๕	-	๕๑	-	
๒๘๐	ส.อ.พิทยา	นิมเมอร์	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๘ ก.ย. ๖๓	-	๕๑	-	เรียนระดับ ๑ พ.ค. ๖๓ โดยที่ไม่ผ่านการฝึกอบรม
๒๘๑	นางสิริชากรณ์	โพธิ์ทอง	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต การเงิน	๒๐ ธ.ค. ๕๕	-	-	๕๑	
๒๘๒	นายอัครัจจ์	สามิตร	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารทั่วไป	๑ พ.ค. ๖๑	-	-	๕๑	เรียนระดับ ๑ พ.ค. ๖๑ โดยที่ไม่ผ่านการฝึกอบรม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการศึกษา		หมายเหตุ
	ชื่อ	สกุล						ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗	
๒๘๓	บ.ส.พิชิตชบก	เสนาหา	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการศึกษาศรีนครราชสีมา	๕ ก.พ.๖๑	-	-	-	
๒๘๔	นายวิชา	ดวงใจ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต ศิลปศาสตร์	๑ ม.ค.๕๙	-	-	+๑	
	ผู้ย้ายส่งเสริมทั้งตำแหน่งและชั้นขนาด									
๒๘๕	ส.อ.วีรพล	เกษมอนุ	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสต.จรั)	๑๔ พ.ค.๕๘	-	-	+๑	
๒๘๖	น.ส.สมณีรัตน์	ปิตกัญจนกุล	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑๗ ส.ค.๖๓	-	-	+๑	
๒๘๗	นายอรธรัตน์	คำอึ้ง	นักสนับสนุนการ	ปก.	การศึกษาระดับบัณฑิต/ศึกษาศาสตรบัณฑิต/รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต/ศึกษาศาสตร์ศึกษา	๑ ก.พ.๖๑	+๑	-	-	
๒๘๘	จ่าสิบเอกพลสิทธิ์	นิธิพงศ์ธนกิจ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปวส./พธ.บ.	๒ เม.ย.๕๙	-	-	-	
๒๘๙	ส.อ.โคไซ	เกษมอนุ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	เทคนิคการผลิต/รัฐศาสตร์	๒๒ พ.ย.๕๕	-	-	-	ย้ายมาที่ ๒๘๖๗ ๒๘๖๘ ๒๘๖๙
	กลุ่มงานปฏิบัติการศึกษา									
๒๙๐	สิบเอกชูศักดิ์	เพชรภระจ่าง	ศึกษานิเทศก์	ชพ.	ปริญญาคุณวุฒิปริญญาตรี การบริหารการพัฒนาระบบองค์กร	ปริญญาคุณวุฒิปริญญาตรี	-	-	-	
๒๙๑	บ.ส.ณิภัทรา	หอมลอค	นักวิชาการศึกษา	ชก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต ศึกษาศาสตร์	๙ ก.ค.๕๘	-	-	-	
๒๙๒	บ.ส.ชนิสร	เจริญศิริ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	การศึกษาระดับบัณฑิต เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาศาสตร์	๔ ก.ย.๖๒	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม									
๒๙๓	นางเยาวรัตน์	มะณี	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	กลาง	การศึกษาระดับบัณฑิต จิตวิทยาการแนะแนว	๑ เม.ย.๕๗	-	-	-	
	ผู้ย้ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม									
๒๙๔	นางกนกทิพย์	ผสมบุญ	นักสังคมสงเคราะห์	ชก.	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต พัฒนาศักยภาพ	๑๐ พ.ย.๕๕	-	-	+๑	
๒๙๕	น.ส.ใจชนก	วงศ์ใจฟู	นักสังคมสงเคราะห์	ปก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต จิตวิทยา	๑ ก.พ.๖๑	-	-	+๑	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมต่างตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม		หมายเหตุ
	ชื่อ - สกุล	ระย						ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗	
๒๙๖	นายชนพดล ระย	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	๑๓ พ.ค.๕๙	-	-	-	-	
๒๙๗	นางสุวิมลรัตน์	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมผลิตภัณฑ์ (บริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การตลาด)						
๒๙๘	นางใจใสรุ่ง	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต รัฐศาสตร์	๒๘ ธ.ค.๕๙		หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	
๒๙๙	สิรินอกนราภักดิ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	อนุปริญญาตรี สาขาศึกษาศาสตร์	๒๓ ธ.ค.๕๙		หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
๓๐๐	นางคำจวงนิต แก้วหิน	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การตลาด) (นโยบายสาธารณะ)	๑ ก.ค.๖๓		-	-	+๑	
๓๐๑	น.ส.ประภาภย สิบพล	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต การตลาด	๑ ก.พ.๖๑		หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
๓๐๒	นางอาพันธ์ สุดจิตร	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๘ ธ.ค.๕๓		-	+๑	-	
๓๐๓	น.ส.ชัญญลักษณ์ หนั้นศรีชัย	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ขก.	บัญชีบัณฑิต บัญชี	๑๕ พ.ค.๕๘		หลักสูตรเจ้าพนักงานตรวจสอบภายใน	-	-	
๓๐๔	น.ส.ยศยา ทวีพยอม	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)	๒ ก.ค.๖๓		-	+๑	-	
๓๐๕	น.ส.นงนภัต พงศ์ศักดิ์ศรี	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑ ก.พ.๖๑		หลักสูตรนักตรวจสอบภายใน	-	-	
๓๐๖	น.ส.พิมพ์ชนก แก้วสระแสน	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	การบริการธุรกิจ (การบัญชี)	๓๓ ก.ค.๖๖		-	+๑	-	
๓๐๗	นายอนุพันธ์ เบียมสกุล	ผอ.กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓ พ.ย.๖๕		หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	
๓๐๘	นายอรุณ ปุณสินเฑาะ	หัวหน้าฝ่ายสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	วิศวกรรมศาสตร์ สาขาการบริการ (การบริการ)	๒๖ พ.ย.๕๖		หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม		หมายเหตุ
						การผ่านฝึกอบรมดำรงตำแหน่ง	ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	
๓๐๙	น.ส.กรรณภ	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	วิทยาลัยการศึกษาศาสตร์ (เอามียสิ่งแวดล้อม)	๑ ก.พ.๖๓	-	-	
๓๑๐	น.ส.จิ่งเรียง	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ชก.	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	๑๐ พ.ย.๕๔	-	+๑	
๓๑๑	นายเอกภ	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ชก.	วิทยาลัยการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี		-	-	
๓๑๒	น.ส.อิ่งสนา	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต ๓ ปีเทคโนโลยีการเกษตร	๑ เม.ย.๕๕	-	-	
	ผู้อำนวยการ							
๓๑๓	ว่าที่ ร.อ.ภาณุพงษ์ มั่นนุช	หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	๓ ต.ค.๖๕	+๑	-	
๓๑๔	น.ส.วีไลพร	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต ภูมิศาสตร์	๑ ก.ย.๕๙	-	+๑	
๓๑๕	น.ส.ภัทรรัตน์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษธุรกิจ)	๒ ก.พ.๕๕	-	-	
๓๑๖	นายประภาส	นายช่างเครื่องกล	ชง.	ปวส./ศิลปศาสตร์ บัณฑิต เครื่องกล (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๐ พ.ย.๕๕	-	+๑	
	ผู้อำนวยการ							
๓๑๗	น.ส.พิมพ์ศศิภา	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศิลปศาสตรบัณฑิต รัฐศาสตร์	๑ ก.พ.๖๖	-	-	
๓๑๘	น.ส.สุชาดา	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	๒๑ ธ.ค.๕๙	-	-	
	รองผู้อำนวยการ							
๓๑๙	นางวรรณา	ผ.กองพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	ปริญญาตรีเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต (การบัญชี)/เศรษฐศาสตร์	๑ ธ.ค.๖๖	-	+๑	
	ผู้อำนวยการ							
๓๒๐	นางภัทรรัตน์	หัวหน้าฝ่ายจัดหาพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณสุข)	๑ มี.ค.๖๕	-	-	
๓๒๑	น.ส.ศศิญา	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๘ พ.ค.๕๕	-	+๑	
๓๒๒	นายสันติ	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑ มี.ย.๖๕	-	+๑	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามคำสั่งแห่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม			หมายเหตุ
	ตามหลักสูตรรายงาน	ตามหลักสูตรรายงาน						ตามหลักสูตรรายงาน			
๓๒๓	นางบุศรินทร์	ต้นเยี่ยม	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๔ ต.ค. ๕๖	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	
๓๒๔	น.ส. ปัทมา	ภูศรีงศก	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๓ ธ.ค. ๕๘	-	-	-	+๑	
๓๒๕	น.ส. ศุภินิษา	พอใจ	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๕ พ.ค. ๖๑	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	
๓๒๖	น.ส. สุนทรีทิพย์	อุทัยวี	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	ปวช. พาณิชย์การ	๓ ก.ค. ๖๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	รับโอน ๑ ก.ค. ๖๕
๓๒๗	สิบเอกหญิงนงส์สิริญา	เทพนามวงศ์	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๒ พ.ย. ๕๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	+๑	
๓๒๘	น.ส. บุศรา	คนธรรม	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	ศ.บ. (การจัดการทั่วไป) (การบัญชี)	๔ เม.ย. ๖๐	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	
๓๒๙	นางจารุภา	นาควิบูลย์	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	ปวส. ภาษาคางเบระเทศธุรกิจ	๑ มิ.ย. ๖๕	-	-	-	+๑	
๓๓๐	นางฉวีรัตน์	ไม่ตรีจิตร	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต รัฐศาสตร์	๑๐ พ.ย. ๕๓	-	-	-	+๑	
๓๓๑	นางยุพิตดา	ศรีรุ่ง	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๓ ธ.ค. ๕๘	-	-	-	+๑	
๓๓๒	น.ส. บุญญาทิพย์	ถิ่นอุ้น	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๖ ส.ค. ๕๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๓๓๓	น.ส. สุกัญญา	แอนดา	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ธ.ค. ๕๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๓๓๔	นายณัฐวุฒิ	ปานานนท์	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต เศรษฐศาสตร์	๑ มิ.ย. ๖๕	-	-	-	+๑	
๓๓๕	น.ส. กัญชฎา	แพงลาด	ผอ.กองการเจ้าหน้าที่ (ใช้บริหารงานทั่วไป)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๒ พ.ค. ๖๕	-	-	-	+๑	
๓๓๖	นางขวัญเรือน	แสงสุข	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒๖ ธ.ค. ๖๕	-	+๑	-	-	เลื่อนระดับ ๒๖ ธ.ค. ๖๕ โดยไม่มีส่วนการฝึกอบรม
๓๓๗	น.ส. นริสา	บุญเสน	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓ ม.ค. ๖๖	-	-	+๑	-	ตามหลักสูตร ก.ร.กำหนด
๓๓๘	น.ส. กนกพิชญ์	โกศล	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต รัฐศาสตร์	๒๐ ธ.ค. ๖๐	-	-	-	-	
๓๓๙	น.ส. ศิริบัณฑิต	คำเลิศ	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๕ ก.พ. ๕๑	-	-	-	+๑	
๓๔๐	นายปราโมช	วงศ์วิริยชาติ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	๙ พ.ย. ๕๘	-	+๑	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการศึกษาอบรม		หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
	ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร								
๓๔๑	น.ส.ชุลลิก	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตร์ รมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๓ พ.ย.๕๗	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	
๓๔๒	น.ส.เรีงษา	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๓ ก.ย.๖๑	หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	
๓๔๓	นางสมบัติ	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐประศาสนศาสตร์ รมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓ พ.ค.๕๕	หลักสูตรบุคคลากร	-	-	
๓๔๔	น.ส.รัชดาภรณ์	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (อเนกประสงค์)	๒๕ ธ.ค.๖๓	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	-	-	
๓๔๕	น.ส.บุญญาภา	พรหมอินทร์	ชก.	รัฐประศาสนศาสตร์ รมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณสุข)	๔ เม.ย.๖๐	-	+๑	-	เลื่อนระดับ ๔ เม.ย. ๖๐ โดยที่มีผ่านการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่ ก.จ. กักหนต
๓๔๖	นางคณิศจิ	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐประศาสนศาสตร์ รมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณสุข)	๒๐ เม.ย.๕๘	-	-	+๑	เลื่อนระดับ ๒๐ เม.ย.๕๘ โดยที่มีผ่านการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่ ก.จ. กักหนต
๓๔๗	น.ส.อิสรา	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	รัฐประศาสนศาสตร์ รมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑ ก.พ.๖๑	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	-	-	
๓๔๘	น.ส.นันทิการ์	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	ปริญญาโทบริหารธุรกิจ/รัฐประศาสนศาสตร์ (เอกบริหารธุรกิจ)/ปริญญาตรี (เอกบริหารธุรกิจ)	๑๕ ต.ค.๕๙	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
ฝ่ายวิจัยและส่งเสริมคุณธรรม									
๓๔๙	นายปรีชา	หัวหน้าฝ่ายวิจัยและส่งเสริมคุณธรรม (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตร์ รมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๖ ส.ค.๕๖	-	-	+๑	
๓๕๐	นางสุภาพร	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตร์ รมหาบัณฑิต	๒๕ ธ.ค.๕๙	-	-	-	เลื่อนระดับ ๒๕ ธ.ค.๕๙ โดยที่มีผ่านการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่ ก.จ. กักหนต
๓๕๑	น.ส.ฐิติรัตน์	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ศศ.บ (นโยบายสาธารณสุข)	๒๐ เม.ย.๕๘	หลักสูตรนิติกร	-	-	เลื่อนระดับ ๒๐ เม.ย.๕๘ โดยที่มีผ่านการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่ ก.จ. กักหนต
๓๕๒	นายยุทธนา	นิติกร	ชก.	นิติศาสตรบัณฑิต/นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๘ ก.พ.๖๖	หลักสูตรนิติกร	-	-	
๓๕๓	นายพิรพล	นิติกร	ชก.	นิติศาสตรบัณฑิต/นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙ ม.ค.๖๖	หลักสูตรนิติกร	-	-	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศูนย์การ ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก คือ “พัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งเสริมคุณธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จัดทำพันธกิจ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์การและบรรลุดัชนีประสงค์ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย

- ๑) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถการทำงานของ ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ๒) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- ๓) จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนา อาคารสถานที่ปฏิบัติงาน สนามกีฬา และสถานที่อื่นๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลกให้สะอาด เรียบร้อย สวยงาม และปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการจัดกิจกรรมต่างๆ
- ๔) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งจัดให้มีกิจกรรมโครงการที่สนับสนุนนโยบายรัฐบาล นโยบายจังหวัด นโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๕) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ๖) ส่งเสริมให้หน่วยงานต่างๆ ประเมินตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพขององค์กร
- ๗) จัดให้มีการประชุมสัมพันธ์เชิงรุกทุกรูปแบบ เกี่ยวกับการดำเนินโครงการ/กิจกรรม บทบาท ภารกิจ หน้าที่ และการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ทุกด้าน

๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จัดทำค่านิยมซึ่งเป็นแนวทางให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ปฏิบัติตามค่านิยมที่กำหนดไว้ คือ “ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส รวดเร็วและถูกต้อง ตามระเบียบแบบแผนที่กฎหมายกำหนด”

๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก กำหนด เป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาศูนย์การ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ คือ ซึ่งสอดคล้องกับ เป้าประสงค์องค์กร คือ “เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (SMART) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนอย่างยั่งยืน”

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด ตามรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ให้บุคลากรมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี อย่างเป็นรูปธรรมโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีเครือข่ายในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑. มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมวัยเทคนิคข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒	-	-	๒๘,๘๐๐	-	-	-	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			๓	๒	๕	๑๐๐,๕๐๐	๖๗,๐๐๐	๑๖๗,๕๐๐	๑๖๗,๕๐๐	๓๓๓,๕๐๐
๒. พัฒนาศักยภาพความเชื่อมั่นอาชีพให้แก่บุคลากร	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ (๑) นักบริหารงานทั่วไป (๒) นักบริหารงานคลัง (๓) นักบริหารงานช่าง (๔) นักบริหารงานสาราณสุข (๕) นักบริหารการศึกษา (๖) นักจัดการงานทั่วไป (๗) นักทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	-	-	-	-	-	-	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			๒	๕	๔	๑๑๐,๐๐๐	๑๖๗,๕๐๐	๑๓๔,๕๐๐	๑๓๔,๕๐๐	๒๐๑,๐๐๐
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่			-	๔	๒	-	-	-	-	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	(๘) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๔	-	๑	๑๓๔,๐๐๐	-	๓๓,๕๐๐		กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	(๙) นักวิชาการคอมพิวเตอร์		๒	-	-	๖๗,๐๐๐	-	-		
	(๑๐) นักวิชาการบัญชีและการเงิน		๒	-	-	๖๗,๐๐๐	-	-		
	(๑๑) นักวิชาการคลัง		-	-	๑	-	-	๓๓,๕๐๐		
	(๑๒) นักวิชาการจัดเก็บรายได้		๑	-	-	๓๓,๕๐๐	-	-		
	(๑๓) นักวิชาการพัสดุ		-	-	๓	-	-	๑๐๐,๕๐๐		
	(๑๔) นักวิชาการตรรกศาสตร์ภายใน		๑	-	-	๔๐,๐๐๐	-	-		
	(๑๕) นักวิชาการประชาสัมพันธ์		๓	-	-	๙๐,๐๐๐	-	-		
	(๑๖) นักพัฒนาการท่องเที่ยว		-	๑	-	-	๔๐,๐๐๐	-		
	(๑๗) นักวิชาการเกษตร		-	-	๑	-	-	๓๓,๕๐๐		
	(๑๘) นักวิชาการสาธารณสุข		๒๔	๑๓	๑๐	๘๐๔,๐๐๐	๔๓๕,๕๐๐	๓๓๕,๐๐๐		
	(๑๙) พยาบาลวิชาชีพ		๑๑	๒๔	๑	๔๔๐,๐๐๐	๙๖๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ		
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
	(๒๐) นักกายภาพบำบัด	ตัวชี้วัด	๑	-	-	๔๐,๐๐๐	-	-	-	- การฝึกอบรมปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
	(๒๑) แพทย์แผนไทย		-	๒	-	-	๘๐,๐๐๐	-	-			
	(๒๒) นักวิชาการสุขภาพจิต		-	-	๑	-	-	๓๔,๕๐๐	-			-
	(๒๓) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม		-	-	๑	-	-	๓๔,๕๐๐	-			-
	(๒๔) นายแพทย์		๑	-	-	๔๐,๐๐๐	-	-	-			-
	(๒๕) วิศวกรโยธา		๒	-	-	๗๒,๐๐๐	-	-	-			-
	(๒๖) นักผังเมือง		๑	-	-	๓๓,๕๐๐	-	-	-			-
	(๒๗) นักพัฒนาชุมชน		-	-	-	-	-	-	๘๐,๐๐๐			-
	(๒๘) นักสังคมสงเคราะห์		-	-	-	-	-	-	๘๐,๐๐๐			-
	(๒๙) นักสันตินาการ		๑	-	-	๓๓,๕๐๐	-	-	๗๕,๐๐๐			-
	(๓๐) เจ้าพนักงานธุรการ		๕	-	๓	๑๒๕,๐๐๐	-	-	๑๐๐,๐๐๐			-
	(๓๑) เจ้าพนักงาน		๕	-	๔	๑๒๕,๐๐๐	-	-	-			-
	(๓๒) เจ้าพนักงานการคลัง		๒	-	-	๕๐,๐๐๐	-	-	๗๕,๐๐๐			-
	(๓๓) เจ้าพนักงานพัสดุ		-	-	-	-	-	-	๑๕๐,๐๐๐			-
	(๓๔) เจ้าพนักงานสาธารณสุข		๗	๑๒	๖	๑๗๕,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐			-

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	(๓๕) เจ้าหน้าที่งาน ทันตสาธารณสุข (๓๖) นายช่างโยธา (๓๗) นายช่างสำรวจ (๓๘) นายช่างเครื่องกล (๓๙) นายช่างไฟฟ้า (๔๐) เจ้าหน้าที่งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย		๔	๑	๔	๑๐๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	- การฝึกอบรมปฏิบัติ	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
			-	๓	๑๓	-	๗๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐		
			-	๑	-	-	-	-		
			๔	๒	๑	๗๘,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๒๖,๐๐๐		
			๑	๑	๑	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐		
			๔	-	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๒๖,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	๓) การจัดทำโครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ มีรายละเอียดดังนี้ (๑) โครงการสัมมนาและทัศนศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก เพื่อสร้างความปรองดองสมานฉันท์	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	-	-	๕๐,๐๐๐	-	-	- การฝึกอบรม และศึกษาดูงาน	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
	๒) โครงการจัดทำแผนสุขภาพระดับพื้นที่ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	ผลการปฏิบัติงาน การบริการประชาชน ภายหลังเสร็จสิ้น การจัดทำแผนฯ (ร้อยละ ๘๐)	๗๐	-	-	๑๐๐,๐๐๐	-	-	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และมีทักษะสูงที่สุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	(๓) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน (basic CPR & AED)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทำงาน (ร้อยละ ๘๐)	๒๓๐	๑๑๕	๑๑๕	๘๐,๖๐๐	๔๐,๓๐๐	๔๐,๓๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองสาธารณสุข
	(๔) โครงการจัดตั้งหน่วยปฏิบัติการควบคุมโรคตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๖๕	๖๕	๖๕	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองสาธารณสุข
	(๕) โครงการจัดทำแผนพัฒนาสาธารณสุขด้านสิ่งแวดล้อมและด้านอาชีวอนามัย	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทำงาน (ร้อยละ ๘๐)	๖๕	๖๕	๖๕	๖๘,๐๐๐	๖๘,๐๐๐	๖๘,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	(๖) โครงการกำกับติดตามพัฒนาระบบประกันสุขภาพภายในสถานศึกษา เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๙๐	๙๐	๙๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองการศึกษา
	(๗) โครงการพัฒนาครูด้านเทคนิคการจัดการเรียนการสอน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๙๐	๙๐	๙๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองการศึกษา
	(๘) โครงการนิเทศติดตามผลการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๙๐	๙๐	๙๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	(๙) โครงการอบรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๙๐	๙๐	๙๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองการศึกษา
			๙๐	๙๐	๙๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองการศึกษา
	(๑๐) โครงการอบรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๙๐	๙๐	๙๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองการศึกษา
			๙๐	๙๐	๙๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองการศึกษา
	(๑๑) โครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๙๐	๙๐	๙๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองการศึกษา
			๙๐	๙๐	๙๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองการศึกษา
	(๑๒) โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาศูนย์การเรียนรู้	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๙๐	๙๐	๙๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองการศึกษา
			๙๐	๙๐	๙๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	(๑๓) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการสอนออนไลน์เร่งเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๙๐	๙๐	๙๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองการศึกษา
	(๑๔) โครงการซักซ้อมแนวทางแก้ไขปัญหา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๗๐	๗๐	๗๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	หน่วยตรวจสอบภายใน
	(๑๕) โครงการเพิ่มศักยภาพพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๕๘	๕๘	๕๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	โรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	(๑๒) โครงการ ปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๒๕,๖๗	๒๕,๖๘	๒๕,๖๙	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่
	(๑๓) โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจด้านการบริหารสัญญา การตรวจรับพัสดุสำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	-	-	๒๖,๐๐๐	-	-	- การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
	(๑๘) โครงการอบรมให้ความรู้การพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ สำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	-	๘๐	-	-	๒๖,๐๐๐	-	- การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	(๑๙) โครงการฝึกอบรมให้ความรู้หลักกฎหมายปกครองและคดีปกครองเกี่ยวกับกรปฏิบัติราชการ สำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทำงาน (ร้อยละ ๘๐)	-	๘๐	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	- การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
	(๒๐) โครงการฝึกอบรมการบริหารหนังสือราชการ และการทำลายเอกสารสำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทำงาน (ร้อยละ ๘๐)	-	-	๘๐	-	-	๒๖,๐๐๐	- การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี		งบประมาณ		วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
	๒๑) โครงการฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๕๐ สำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลกประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	-	-	-	๒๖,๐๐๐	- การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	๔) การจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการและหลักสูตรเพื่อให้ความรู้ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ประกอบด้วย (๑) ด้านงานการบริหารงานบุคคล และงานวินัย (๒) ด้านการสาธารณสุข (๓) ด้านการพัสดุและงานจัดซื้อจัดจ้าง (๔) ด้านบัญชีการเงิน และการคลัง (๕) ด้านงานช่าง (๖) ด้านการตรวจสอบ และการบริหารความเสี่ยง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทำงาน (ร้อยละ ๘๐)	๒๒๐	๒๒๐	๒๒๐	๗๕๐,๐๐๐	๗๕๐,๐๐๐	๗๕๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	๗) ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานของ องค์กร (๘) ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๙) ด้านสวัสดิการสังคม (๑๐) ด้านทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม (๑๑) ด้านแผนงาน และงบประมาณ									
	รวม		๑,๗๙๐	๑,๖๐๕	๑,๖๐๓	๖,๕๔๔,๙๕๕	๕,๖๓๘,๑๐๕	๕,๔๘๓,๙๕๕		

หมายเหตุ รายละเอียดตาม ข้อ ๔ เป็นฐานข้อมูลมาจากการประมาณค่าใช้จ่าย ของปีงบประมาณที่ผ่านมา ซึ่งได้พิจารณาตามจำนวนคน และจำนวนโครงการ ที่ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ทั้งนี้ ได้รวมถึงโครงการที่ไม่มีค่าลงทะเบียน ด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรใหม่เครือข่ายในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
- เพื่อให้มีระบบการจัดทำองค์ความรู้ในองค์กร (km) เพื่อถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในองค์กรทั้งภายในและภายนอก ต่อเนื่อง	๑) กิจกรรมการถ่ายทอดความรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	ร้อยละของการเผยแพร่ผลการรายงานการฝึกอบรมของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมและโครงการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเอง (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐ (คน)	๒๐๐ (คน)	๒๐๐ (คน)	-	-	-	- การเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์ ppaod.com.th ผ่าน link การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่
	๒) การจัดทำคู่มือองค์ความรู้ประจำส่วนราชการในสังกัด	ร้อยละของผลสำเร็จของการจัดทำคู่มือองค์ความรู้ประจำส่วนราชการในสังกัด (จำนวน ๓ คู่มือ)	๓	๓	๓	-	-	-	- การปฏิบัติ - การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ ppaod.com.th ผ่าน link คู่มือองค์ความรู้องค์การบริหารส่วนจังหวัด พิษณุโลก	ส่วนราชการ สังกัด อบจ. พิษณุโลก
รวม			๒๐๐ คน ๓ เรื่อง	๒๐๐ คน ๓ เรื่อง	๒๐๐ คน ๓ เรื่อง	-	-	-		

ยุทธศาสตร์ ๔ ส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพ และยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑. เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรมีความสุข และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	(๑) โครงการท่องเที่ยวไกล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินความรู้ และการตรวจจรรยาบรรณในร่างกาย (ร้อยละ ๘๐)	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การตรวจจรรยาบรรณ - การฝึกอบรม - การฝึกอบรม	กองสาธารณสุข
	(๒) การจัดประชุมให้ความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารงานบุคคลให้กับบุคลากรในสังกัด	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	-	-	-	- การจัดประชุม - การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ www.sso.go.th ผ่าน link คู่มือองค์ความรู้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	กองการเจ้าหน้าที่
๒. มีระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าอย่างเป็นรูปธรรม	(๓) โครงการฝึกอบรมการป้องกันระดับอำนวยการ และมีกิจกรรมแข่งขันระดับพลังขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทำงาน (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	-	-	๕๒,๕๐๐	-	-	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ ๔ เสริมสร้างพัฒนาประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (แห่ง)	๒๕๖๘ (แห่ง)	๒๕๖๙ (แห่ง)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
- เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับบุคลากรมีความสุขและสร้างคามพึงพอใจในการปฏิบัติงาน - มีระบบส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นรูปธรรม	(ต่อ) (๔) โครงการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงานนำอยู่ นำทำงาน (๕ ส)	ร้อยละของส่วนราชการในสังกัดที่ผ่านการประเมินมาตรฐาน ๕ ส จากคณะกรรมการประเมิน	๒๗	๒๗	๒๗	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	- การประเมินโดยคณะกรรมการประเมินฯ	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
รวม			๑,๒๕๐ คน ๒๗ แห่ง	๑,๑๕๐ คน ๒๗ แห่ง	๑,๑๕๐ คน ๒๗ แห่ง	๓๐๒,๕๐๐	๒๕๐,๕๐๐	๒๕๐,๕๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานตามระดับ ตำแหน่งในสายงาน	๒๐	๑๘	๑๗	๖,๑๔๕,๓๖๕	๕,๒๒๗,๐๖๕	๕,๐๖๖,๐๖๕	พ.ศ.๒๕๖๗ = ๑,๗๙๐ พ.ศ.๒๕๖๘ = ๑,๖๐๕ พ.ศ.๒๕๖๙ = ๑,๖๐๓ รวม = ๔,๙๙๘
๒	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ให้บุคลากร มีแนวทางการปฏิบัติงานที่เที่ยงเป็นรูปธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๓	๓	๓	๙๗,๐๙๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๗,๘๙๐	พ.ศ.๒๕๖๗ = ๔๕๖ พ.ศ.๒๕๖๘ = ๕๐๖ พ.ศ.๒๕๖๙ = ๔๗๖ รวม = ๑,๔๓๘
๓	พัฒนาบุคลากรให้มีเครือข่ายในการปฏิบัติงานและ เสริมสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	๒	๒	๒	-	-	-	พ.ศ.๒๕๖๗ = ๒๐๐ พ.ศ.๒๕๖๘ = ๒๐๐ พ.ศ.๒๕๖๙ = ๒๐๐ รวม = ๖๐๐
๔	ส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพ ในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าตามสายงาน ของบุคลากร	๔	๓	๓	๓๐๒,๕๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	พ.ศ.๒๕๖๗ = ๑,๒๕๐ พ.ศ.๒๕๖๘ = ๑,๑๕๐ พ.ศ.๒๕๖๙ = ๑,๑๕๐ รวม = ๓,๕๕๐
	รวม	๒๙	๒๖	๒๕	๖,๕๔๔,๙๕๕	๕,๖๓๘,๑๐๕	๕,๔๘๓,๙๕๕	พ.ศ.๒๕๖๗ = ๓,๖๙๖ พ.ศ.๒๕๖๘ = ๓,๔๖๑ พ.ศ.๒๕๖๙ = ๓,๔๒๙ รวมทั้งสิ้น ๑๐,๕๘๖

๔.๖ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๓ ปี)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
<p>๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑.๑ งานแผนอัตรากำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก</p>	<p>๑. จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก</p> <p>๒. บริหารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก</p> <p>๓. บริหารจัดการอัตรากำลังของ อปท. เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การโอน การย้าย ปรับปรุงตำแหน่ง งบประมาณด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก</p>	๐	✓	✓	✓	
<p>๑.๒ งานส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าและประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก</p>	<p>๑. จัดกิจกรรมต่าง ๆ</p> <p>๒. จัดประชุมให้ความรู้ ความเข้าใจด้านการบริหารงานบุคคลให้กับบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก</p> <p>๓. ปรับปรุงสถานที่ทำงาน น่ายู่ น่ายางาน</p>	๓๐๒,๕๐๐	✓	✓	✓	

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน		
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓
๒. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒.๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ สูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมวัยแห่งชาติ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุนิเทศ (จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ณ สถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	๒๘,๐๐๐.-	✓	✓	✓
	๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ณ สถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด)	๗๕๐,๐๐๐.-	✓	✓	✓
	๓. โครงการสัมมนาและทัศนศึกษาดูงานของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก เพื่อสร้าง ความปรองดองสมานฉันท์	๕๐,๐๐๐.-	✓	✓	✓
	๔. โครงการจัดทำแผนสุขภาพระดับพื้นที่ของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๑๐๐,๐๐๐.-	✓	✓	✓
	๕. โครงการจัดทำแผนสุขภาพระดับพื้นที่ของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๑๐๐,๐๐๐.-	✓	✓	✓
	๖. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การช่วยฟื้น คืนชีพขั้นพื้นฐาน (basic CPR & AED)	๘๐,๖๐๐.-	✓	✓	✓
	๗. โครงการจัดตั้งหน่วยปฏิบัติการควบคุมโรคตาม พระราชบัญญัติ โรคติดต่อในโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล	๑๐๐,๐๐๐.-	✓	✓	✓

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๒. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๘. โครงการจัดทำแผนพัฒนางานสาธารณสุข ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านอาชีวอนามัย	๖๘,๐๐๐.-		✓	✓	✓
	๙. โครงการกำกับติดตามพัฒนาระบบประกัน สุขภาพภายในสถานศึกษา	๑๖๐,๐๐๐.-		✓	✓	✓
	๑๐. โครงการพัฒนาความรู้ด้านเทคนิคการจัดการเรียน การสอน	๑๖๐,๐๐๐.-		✓	✓	✓
	๑๑. โครงการอบรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ บุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๓๓๘,๒๐๐.-		✓	✓	✓
	๑๒. โครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	๑๖๐,๐๐๐.-		✓	✓	✓
	๑๓. โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	๓๐๐,๐๐๐.-		✓	✓	✓
	๑๔. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การสอน ออนไลน์โรงเรียน ในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๑๖๐,๐๐๐.-		✓	✓	✓
	๑๕. โครงการชักชวนแนวทางการแก้ไขปัญหา ข้อบกพร่องจากการตรวจสอบ	๔๕,๐๐๐.-		✓	✓	✓
	๑๖. โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ ด้านการบริหารสัญญา การตรวจรับพัสดุ สำหรับ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๒๖,๐๐๐.-		✓	✓	✓

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๒. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒.๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากรมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี อย่างเป็นธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๑. โครงการคุณธรรมนำใจ จิตอาสาพัฒนาที่ สาธารณประโยชน์ของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๑๔,๔๕๐.-	✓	✓	✓	✓
	๒. โครงการคุณธรรม ความโปร่งใส และการสร้าง วินัยในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๗๒,๒๔๐.-	✓	✓	✓	✓
	๓. โครงการเชิดชูเกียรติ บุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๑๐,๔๐๐.-	✓	✓	✓	✓
๒.๓ พัฒนาบุคลากรให้มีเครือข่ายในการ ปฏิบัติงานและเสริมสร้างองค์การแห่งการ เรียนรู้อย่างเป็นระบบ	๑. กิจกรรมการถ่ายทอดความรู้ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	๐	✓	✓	✓	✓
	๒. จัดทำคู่มือองค์ความรู้ประจำส่วนราชการ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๐	✓	✓	✓	✓

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

กิจกรรมหลัก		กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑.๑ งานแผนอัตรากำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก		๑. จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ๒. บริหารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ๓. บริหารจัดการอัตรากำลังของ อบท. เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การโอน การย้าย ปรับปรุงตำแหน่ง กระบวนการดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๐	✓	✓	✓	✓
๑.๒ งานส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าและประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก		๑. จัดกิจกรรมต่าง ๆ ๒. จัดประชุมให้ความรู้ ความเข้าใจด้านการบริหารงานบุคคลให้กับบุคลากรในสังกัด ๓. ปรับปรุงสถานที่ทำงาน นำอยู่น่าทำงาน	๒๕๐,๕๐๐	✓	✓	✓	✓

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๒. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒.๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานตามระดับตำแหน่งในสายงาน	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมมา ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด)	๗๕๐,๐๐๐	✓	✓	✓	
	๒. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน (basic CPR & AED)	๔๐,๓๐๐	✓	✓	✓	
	๓. โครงการจัดตั้งหน่วยปฏิบัติการควบคุมโรคตามพระราชบัญญัติ โรคติดต่อในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๑๐๐,๐๐๐	✓	✓	✓	
	๔. โครงการจัดทำแผนพัฒนางานสาธารณสุขด้านสิ่งแวดล้อมและด้านอาชีวอนามัย	๖๘,๐๐๐	✓	✓	✓	
	๕. โครงการกำกับติดตามพัฒนาระบบประกันสุขภาพภายในสถานศึกษา เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก	๑๖๐,๐๐๐	✓	✓	✓	
	๖. โครงการพัฒนาครูด้านเทคนิคการจัดการเรียนการสอน	๑๖๐,๐๐๐	✓	✓	✓	
	๗. โครงการนิเทศติดตามผลการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๑๖๐,๐๐๐	✓	✓	✓	
	๘. โครงการอบรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๑๖๐,๐๐๐	✓	✓	✓	

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๒. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๙. โครงการอบรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๑๖๐,๐๐๐		✓	✓	✓
	๑๐. โครงการอบรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๑๖๐,๐๐๐		✓	✓	✓
	๑๑. โครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	๑๖๐,๐๐๐		✓	✓	✓
	๑๒. โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	๓๐๐,๐๐๐		✓	✓	✓
	๑๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการสอนออนไลน์โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๑๖๐,๐๐๐		✓	✓	✓
	๑๔. โครงการชักชวนแนวทางแก้ไขปัญหา	๕๘,๐๐๐		✓	✓	✓
	๑๕. โครงการเพิ่มศักยภาพพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา	๓๐๐,๐๐๐		✓	✓	✓
	๑๖. โครงการประชุมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๑๘,๒๖๕		✓	✓	✓
	๑๗. โครงการอบรม ให้ความรู้การพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ สำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๒๖,๐๐๐		✓	✓	✓
	๑๘. โครงการฝึกอบรมให้ความรู้หลักกฎหมายปกครอง และคดีปกครองเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ สำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๒๖,๐๐๐		✓	✓	✓

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๒. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒.๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากรมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี อย่างเป็นธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๑. โครงการเชิดชูเกียรติ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๑๐,๔๐๐.-	✓	✓	✓	✓
	๒. โครงการคุณธรรมจริยธรรมกับการป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๗๙,๕๗๐.-	✓	✓	✓	✓
	๓. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๗๑,๐๗๐.-	✓	✓	✓	✓

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

กิจกรรมหลัก		กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล							
๑.๑ งานแผนอัตรากำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	<p>๑. จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก</p> <p>๒. บริหารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก</p> <p>๓. บริหารจัดการอัตรากำลังของ อบท. เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การโอน การย้าย ปรับปรุงตำแหน่ง กระบวนการดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก</p>	๐	✓	✓	✓	✓	
๑.๒ งานส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าและประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	<p>๑. จัดกิจกรรมต่าง ๆ</p> <p>๒. จัดประชุมให้ความรู้ ความเข้าใจด้านการบริหารงานบุคคลให้กับบุคลากรในสังกัด</p> <p>๓. ปรับปรุงสถานที่ทำงาน นำอยู่นำทำงาน</p>	๒๕๐,๕๐๐	✓	✓	✓	✓	

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๒. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒.๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานตามระดับตำแหน่งในสายงาน	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมฯ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด)	๓๕๐,๐๐๐		✓	✓	✓
	๒. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน (basic CPR & AED)	๕๐,๓๐๐		✓	✓	✓
	๓. โครงการจัดตั้งหน่วยปฏิบัติการควบคุมโรคตามพระราชบัญญัติ โรคติดต่อในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๑๐๐,๐๐๐		✓	✓	✓
	๔. โครงการจัดทำแผนพัฒนางานสาธารณสุขด้านสิ่งแวดล้อมและด้านอาชีวอนามัย	๖๘,๐๐๐		✓	✓	✓
	๕. โครงการกำกับติดตามพัฒนาระบบประกันสุขภาพภายในสถานศึกษา เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก	๑๖๐,๐๐๐		✓	✓	✓
	๖. โครงการพัฒนาครูด้านเทคนิคการจัดการเรียนการสอน	๑๖๐,๐๐๐		✓	✓	✓
	๗. โครงการนิเทศติดตามผลการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๑๖๐,๐๐๐		✓	✓	✓
	๘. โครงการอบรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๑๖๐,๐๐๐		✓	✓	✓

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๒. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๙. โครงการอบรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๑๖๐,๐๐๐		✓	✓	✓
	๑๐. โครงการอบรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๑๖๐,๐๐๐		✓	✓	✓
	๑๑. โครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	๑๖๐,๐๐๐		✓	✓	✓
	๑๒. โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	๓๐๐,๐๐๐		✓	✓	✓
	๑๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการสอนออนไลน์โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๑๖๐,๐๐๐		✓	✓	✓
	๑๔. โครงการชักชวนแนวทางแก้ปัญหา	๕๘,๐๐๐		✓	✓	✓
	๑๕. โครงการเพิ่มศักยภาพพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา	๓๐๐,๐๐๐		✓	✓	✓
	๑๖. โครงการประชุมพิเศษบุคลากรบรรจุใหม่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๑๘,๒๖๕		✓	✓	✓
	๑๗. โครงการฝึกอบรมการบริหารหนังสือราชการ และการทำลายเอกสารสำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๒๖,๐๐๐		✓	✓	✓
	๑๘. โครงการฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๕๐ สำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๒๖,๐๐๐		✓	✓	✓

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๒. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒.๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากรมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี อย่างเป็นธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๑. โครงการเชิดชูเกียรติ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๑๐,๕๐๐.-	✓	✓	✓	✓
	๒. โครงการคุณธรรมจริยธรรมกับการป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๗๔,๗๕๐ -	✓	✓	✓	✓
	๓. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๘๒,๗๕๐.-	✓	✓	✓	✓

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทางด้านความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็นรวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้ว เสนอรายงานให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ทราบ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ออกคำสั่ง ที่ ๑๔๘๐ /๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑) นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย ไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

เพื่อทำหน้าที่ กำหนดหลักการและเหตุผลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาข้าราชการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รวมถึงการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานประจำปีอย่างต่อเนื่อง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก เพื่อทราบ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ และติดตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชา/ปี

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์กรบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมายหรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดพิษณุโลก ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจจะต้องยุบเลิก หรือ ปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ และสอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ทั้งนี้บุคลากรในสังกัด ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง



องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

**PHITSANULOK PROVINCIAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION**

